Die Tariffähigkeit der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der juristischen Doktorwürde

der

Rechts- u. Staatswissenschaftlichen Fakultät der Philipps-Universität

Marburg

vorgelegt von

Referendar Heinrich Stewen

aus Recklinghausen

Marburg 1933

Druck: Heinrich Pöppinghaus o. H.-G., Bochum-Langendreer.

Als Dissertation von der rechts- u. staatswissenschaftlichen Fakultät angenommen am 21. Juli 1932.

Berichterstatter: Professor Dr. Schulz-Schaeffer

Mitberichterstatter: Professor Dr. Leonhard.

Literaturverzeichnis.

Abel, Tariffähigkeit — Verbandstariffähigkeit in Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 31. Jg. S. 427 ff.

Anschütz, Die Verfassung des Deutschen Reichs. 10. Aufl. Berlin 1929.

Aubele, Tariffähigkeit in Neue Arbeitsrechts-Kartothek, Folge von 1. Januar 1929.

Auerswald, Tariffähigkeit der Innungen in Arbeitsrecht Bd. 1925, S. 43 ff.

Bauer, Zwangsinnung und Tarifverträge in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1925 S. 391 ff.

Best, „Gewollte Tarifunfähigkeit" in Deutsche Juristenzeitung 1930 S. 1027 ff.

Biensfeldt, Die wirtschaftliche Vereinigung im Sinne des Arbeitsrechts in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1930 S. 691 ff.

Bloch, Die Tariffähigkeit in Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Konkursrecht Bd. 92 S. 1 ff.

Bodmann, Sind Tarifverträge mit Geltung nur für einen Teil der Vereinsmitglieder möglich? In Arbeitsrecht 1926 S. 633 ff.

Böker, Die Voraussetzungen der Tariffähigkeit, Kölner Dissertation 1931.

Braun, Die Konzentration der Berufsvereine, Berlin 1922.

Bühler, Lehrbuch des Steuerrechts; allgemeines Steuerrecht. Berlin 1927.

Buddeberg, Die Rechtsstruktur der Tariffähigkeit, in Schlichtungswesen 1926 S. 180 ff.

Clauß, Über die Frage der — gewollten — Tarifunfähigkeit, in Schlichtungswesen 1926 S. 205 ff.

Deike, Ausländisches Tarifrecht in Kaskel, Hauptfragen des Tarifrechts; arbeitsrechtliche Seminarvorträge Band II S. 274 ff., Berlin 1927.

Dersch, Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Berufsvereinsrecht, in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1926 S. 449 ff.

— Betriebsrätegesetz, 6. Aufl. Berlin 1923.

— Die neue Schlichtungsverordnung, Mannheim 1924.

Dersch und Volkmar, Arbeitsgerichtsgesetz, 4. Auflage Berlin 1931.

Dersch-Volkmar-Kaskel-Oertmann-Meißinger-Arbeitgeberverbände-Sinzheimer-Brauer: Vertretungs- und Tariffähigkeit der werksgemeinschaftlichen Arbeiterbewegung, hgg. von Schmidt, Berlin 1927.

Dethloff, Die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen in Arbeitsrecht 1930 S. 213 ff.

Ditges, Tariffähigkeit der Zwangsinnungen, in Arbeitsrecht 1926, S. 629 ff.
Dörffler, Zur Frage der Tariffähigkeit der Innungen in Schlichtungswesen 1923 S. 83.
Drexelius, Gewollte Tarifunfähigkeit; Hamburger Dissertation 1930.
Enneccerus-Nipperdey, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts, allgemeiner Teil Bd. I, 13. Aufl. Marburg 1931.
Erdel, Tarifberechtigung in Schlichtungswesen 1925 S. 2 ff.
— Tarifvertrag und Zwangsinnung in Schlichtungswesen 1926 S. 163.
Erdmann, Die Verordnung über die Arbeitszeit, 3. Aufl. Berlin 1927.
Feig-Sitzler, Betriebsrätegesetz, 13. u. 14. Aufl. Berlin 1931.
Flatow, Durchführung des Schlichtungsverfahrens beim Fehlen einer Arbeitgebervereinigung in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1925 S. 625 f.
— Die Betriebschaft in Gewerkschaftszeitung 1926 S. 142.
— Besprechung von Nipperdey Beiträge zum Tarifrecht in Reichsarbeitsblatt Bd. 1924 Nichtamtlicher Teil S. 250.
— Tarifvertrag und Zwangsinnung in Reichsarbeitsblatt 1926 Nichtamtlicher Teil S. 511 f.
Flatow-Joachim, Arbeitsgerichtsgesetz, Berlin 1928.
— Die Schlichtungsverordnung, Berlin 1923.
Flatow und Kahn-Freund, Betriebsrätegesetz, 13. Aufl. Berlin 1931.
Fögen, Gewollte Tarifunfähigkeit in Kaskel, Hauptfragen des Tarifrechts; arbeitsrechtliche Seminarvorträge Bd. II S. 71 ff., Berlin 1927.
Fraenkel, Der Streit um die Tariffähigkeit in Arbeitsrechtspraxis Bd. 1929 S. 79 ff.
Gerber, Gutachten über die Frage der gewollten Tarifunfähigkeit, Hamburg 1926.
— Zum Streit über die gewollte Tarifunfähigkeit, in Kaufmann für Wirtschaft und Recht 1926 S. 539 ff.
Gierke, Deutsches Privatrecht Bd. 1, Leipzig 1895.
Giese, Die Verfassung des Deutschen Reichs, 8. Aufl. Berlin 1931.
Goldschmidt, Durchführung des Schlichtungsverfahrens beim Fehlen einer Arbeitgebervereinigung, in Reichsarbeitsblatt, Bd. 1924 Nichtamtlicher Teil S. 582 ff.
Göppert, Gewollte Tarifunfähigkeit in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht Bd. 1925 S. 321 ff.
Graf, in Juristische Wochenschrift Bd. 1931 S. 1231 f.
Groh, Koalitionsrecht, Mannheim 1923.
— Negative Vereinigungsfreiheit, in Schlichtungswesen 1927, S. 401 ff.
— Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, in Schlichtungswesen 1929 S. 31 ff.
— in Schlichtungswesen 1929 S. 361 ff.
— in Schlichtungswesen 1931 S. 333 ff.
Hardt, Tarifvertrag, Tarifwille, Tarifberechtigung in Schlichtungswesen 1925 S. 204 ff.

Haußleiter, Zur gewerkschaftlichen Monopolstellung, in Arbeitsrecht 1928 S. 595 ff.
— Die Registrierung tariffähiger Arbeitnehmervereinigungen, in Arbeitsrecht 1929 S. 77 ff.

Herschel, in Schlichtungswesen 1930 S. 341 ff.

Hessel, Die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen in Arbeitsrecht 1930 S. 29 ff.

Hoeniger, Die Parteipflicht im Schlichtungsverfahren, in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1927 S. 523 ff.

Hübner, in Schlichtungswesen Bd. 1926 S. 196 ff.

Hueck, Handbuch des Arbeitsrechts, Stuttgart 1922.
— Gewollte Tarifunfähigkeit in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1926 S. 641 ff.

Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts Bd. I, 3.—5. Aufl. Mannheim 1931. Bd. II, 3.—5. Auf. Mannheim 1932.

Joerges, Tariffähigkeit und Tarifberechtigung in Schlichtungswesen Bd. 1924 S. 157 ff.
— Tariffähigkeit und Tarifberechtigung, Tarifzuständigkeit und Tarifabschlußfähigkeit, Tarifabschlußwille und Tarifinhaltswille, in Schlichtungswesen 1926 S. 21 ff.
— Ist ein Werkverein tariffähig? In Schlichtungswesen 1926 S. 57 ff.
— in Schlichtungswesen 1927 S. 23 ff. und S. 94 ff.
— Die Tariffähigkeit in Arbeitsrechtspraxis 1928 S. 121 ff.

Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927.

Kalckbrenner, Tarifvertrag; Tariffähigkeit. Stuttgarter Kartenauskunftei Abteilung Arbeitsrecht, Nr. 367 vom 8. 12. 1931.
— Werkverein in Stuttgarter Kartenauskunftei, Abteilung Arbeitsrecht, Nr. 276 vom 8. März 1929.
— Begrenzung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen durch die Legitimation der Tarifparteien in Arbeitsrecht Bd. 1930 S. 17 ff.

Kandeler, Gibt es eine gewollte Tarifunfähigkeit? In Kaufmann für Wirtschaft und Recht 1924 S. 414 ff.

v. Karger, Zwangsinnung des Tarifvertrages in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht Bd. 1926 S. 477 f.

Kaskel, Tariffähigkeit und Tarifberechtigung in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1926 S. 1 ff.
— Zur Tariffähigkeit des Werkvereins, in Arbeitsrecht 1927 S. 905 ff.
— Arbeitsrecht III. Aufl. Berlin 1928.
— Arbeitsrecht, neubearbeitet von Dersch IV. Aufl. Berlin 1932.
— in Juristischer Wochenschrift 1927 S. 2363.

Kloß, Zur Terminologie im Tarifrecht, in Arbeitsrecht 1926 S. 303 ff.

Korsch, Um die Tariffähigkeit, Berlin 1928.

Landmann, Rechtliche Stellung und innerer Aufbau der Arbeitgeberverbände in Kaskel, Koalitionen und Koalitionskampfmittel; Seminarvorträge Bd. I, Berlin 1925.

— Kommentar zur Gewerbeordnung, 7. Aufl. 2. Bd. 1. Teil, München 1925. 2. Teil, München 1932.

Lehmann, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Gesetzbuches, 3. Aufl. Berlin.

Mansfeld, Betriebsrätegesetz, 2. Aufl. Mannheim 1930.

Molitor, Kommentar zur Tarifvertragsordnung, Berlin 1930.

— Die Bestellung zum Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft, Leipzig 1927.

— Tarifvertrag; Verbandszuständigkeit. In Stuttgarter Kartenauskunftei Nr. 334, 354.

Melzbach, Deutsches Arbeitsrecht, Berlin 1923.

Mikosch, Die Passivlegitimation der Arbeitgeberverbände in Arbeitsrecht 1926 S. 51 ff.

Neumann, Tarifrecht. Berlin 1931.

Nörpel, Tariffähigkeit der Werkvereine, in Gewerkschaftszeitung 1929 S. 226 ff.

— in Arbeitsrechtspraxis Bd. 1929 S. 20.

— Die praktische Unmöglichkeit der Gleichstellung von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung in Arbeitsrecht 1928 S. 79 ff.

— Tarifberechtigung und Tariffähigkeit in Schlichtungswesen 1925 S. 163.

— Tariffähigkeit — Tarifberechtigung, bei Kaskel. Hauptfragen des Tarifrechts; arbeitsrechtliche Seminarvorträge, Bd. II, Berlin 1927.

Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht, Mannheim 1924.

— Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Tarifrecht (1919—1925) in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1926 S. 193 ff.

— Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Tarifrecht in Dersch-Flatow-Hueck-Nipperdey, Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht. Mannheim 1926.

— Gewollte Tarifunfähigkeit in Bensheimer Sammlung Bd. 5 S. 551 ff.

— Tariffähigkeit, Bd. 9 S. 486 ff.

— Tarifabschluß durch Spitzenverbände; Bd. 11 S. 60 ff.

— Bensheimer Sammlung Bd. 12 LAG. S. 32.

Nikisch, Arbeitsrecht, Berlin 1930.

Oertmann, Über gewollte Tarifunfähigkeit in Schlichtungswesen 1925 S. 97 ff.

— Innungen und Tarifverträge in Reichsarbeitsblatt 1926, Nichtamtlicher Teil S. 747 ff.

— Bürgerliches Gesetzbuch, Allgemeiner Teil 3. Aufl. Berlin 1927.

Pick, Die Parteipflicht im Schlichtungsverfahren in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1928 S. 329 ff.

— Zwangsinnung und Tariffreiheit, in Arbeitsrecht 1926 S. 623 ff.

— Tariffähigkeit und Tarifberechtigung in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1926 S. 469 ff.

Poetzsch-Hefter, Handkommentar der Reichsverfassung, 3. Aufl. Berlin 1928.

Potthoff, Die „Zuständigkeit" im Tarifrecht, in Arbeitsrecht 1930 S. 413 ff.
— Die Einwirkung der Reichsverfassung auf das Arbeitsrecht. Leipzig 1925.
— Tariffähigkeit als gesetzliche Eigenschaft, in Schlichtungswesen 1925 S. 141 ff.
— Prokuristen und Tariffähigkeit von Berufsvereinen, in Arbeitsrecht 1921 S. 28 ff.
— Die Tarifmacht der Verbände, in Der Arbeitsrichter, Bd. 1931 S. 39 ff.
Priebem, Die Tarifberechtigung in Schlichtungswesen 1925 S. 186 ff. und S. 201 ff.
Reichsgerichtsräte, Das Bürgerliche Gesetzbuch Bd. 1, 6. Aufl. Berlin 1928.
Richter, Zur Frage der Zulässigkeit von Zwangsvereinbarungen nach der Schlichtungsverordnung in Der Arbeitgeber 1924 S. 272 ff.
— Sachlich beschränkte Tarifmacht der Verbände? in Der Arbeitsrichter, 3. Jahrg. Bd. 1930 S. 25 ff.
Riezler, in Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 1 .Bd. Allgem. Teil, 9. Aufl. München 1925.
Schellwien, Die Tarifverträge der Innungen, in Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Bd. 12 S. 116 ff.
Schieckel, Sind Zwangsinnungen tariffähig? in Arbeitsrecht 1929 S. 97 ff.
Schleicher, Tariffähigkeit der Spitzenverbände und Zwangsinnungen in Gewerkschaftszeitung 1930 S. 182 ff.
Schmidt, Die Tarifhoheit der öffentlichen Hand. Magdeburg 1930.
Schoppen, Zur Frage der Tariffähigkeit, In Schlichtungswesen 1925 S. 121 ff.
Schulz-Schaeffer in Gerber, Gutachten S. 63 f.
Sinzheimer, Koalitionen, Koalitionsfreiheit und Koalitionsrecht, in „Die Arbeit", Bd. 1926 S. 669 ff.
— Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Jena 1927.
— Juristische Wochenschrift 1926 S. 703 ff.
Silberschmidt, Kann eine tariffähige Organisation die Tarifberechtigung rechtswirksam ausschließen? In Schlichtungswesen 1925 S. 186 ff.
Sitzler, Die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten. Berlin 1921.
Sitzler-Goldschmidt, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl. Berlin 1929.
— Die Frage der Tariffähigkeit im künftigen Tarifvertragsgesetz, in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1930 S. 77 ff.
Sperling, Tariffähigkeit von Werkvereinen, Stuttgart 1929.
— Die Reichsarbeitsgerichtsentscheidungen zur Werkvereinstariffähigkeit, in Schlichtungswesen 1929 S. 229 ff.
— Sind auf betriebslicher Grundlage ruhende Arbeitnehmerorganisationen tariffähig? In Schlichtungswesen 1928 S. 295 ff.
— Keine Tariffähigkeit von Zwangsinnungen auf Grund Art. 159 RV. In Schlichtungswesen 1927 S. 277 ff.
— Bedingte Tariffähigkeit von Zwangsinnungen, in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 3. Bd. 1926 S. 491 ff.

— Zur Frage der Tariffähigkeit von Zwangsinnungen, in Schlichtungswesen 1925 S. 206 ff.

Stoll, in Schlichtungswesen 1928 S. 5 ff.

Tatarin-Tarnheyden, Art. 165 Recht der Berufsverbände und Wirtschaftsdemokratie in Nipperdey, Die Grundrechte und Grundpflichten der Reichsverfassung, Berlin 1930.

Titze, Das kaufmännische Hilfspersonal, in Ehrenberg, Handbuch des gesamten Handelsrechts, 2. Bd. Leipzig 1918.

v. Thur, Der allgemeine Teil des deutschen bürgerlichen Rechts. Bd. 1, Leipzig 1910.

Wassermann, Zur Tariffähigkeit der Werkvereine, in Arbeitsrecht 1930 S. 43 ff.

Weinberg, in JW. 1928 S. 1895.

Wohl, Ausländisches Tarifrecht in Kaskel, Hauptfragen des Tarifrechts; arbeitsrechtliche Seminarvorträge, Bd. II, S. 274 ff., Berlin 1927.

Wolf, Das Tarifrecht in Frankreich und Italien, in Kaskel, Hauptfragen des Tarifrechts, arbeitsrechtliche Seminarvorträge, Bd. II S. 266 ff.; Berlin 1927.

Inhaltsverzeichnis.

Einleitung.

Über die Frage der Tariffähigkeit hat sich in den letzten Jahren eine große Literatur entwickelt. Reichsgericht und Reichsarbeitsgericht haben in vielen Entscheidungen zu dieser Frage Stellung genommen und allmählich hinsichtlich der wichtigsten Punkte, insbesondere die „gewollte Tarifunfähigkeit" eine einheitliche Rechtsprechung herausgebildet. Indessen herrscht in der Literatur noch lebhafter Streit über die Tariffähigkeit der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände. Hier werden die Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts vielfach lebhaft bekämpft.

Die Streitlage wurzelt in der besonderen Bedeutung, die der Tariffähigkeit im Arbeitsrecht zukommt. Von der Tariffähigkeit hängt es nicht nur ab, ob ein abgeschlossener Tarifvertrag rechtsgültig ist oder nicht. Sie ist auch entscheidend für die Zulässigkeit des Schlichtungsverfahrens. Seitdem nämlich den Schlichtungsbehörden gemäß § 3 Schlichtungsverordnung die Aufgabe übertragen ist, zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen (Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen) Hilfe zu leisten, deckt sich die Schlichtungsfähigkeit, allerdings nur soweit der Abschluß von Tarifverträgen in Betracht kommt, mit der Tariffähigkeit.

Die Tariffähigkeit ist ferner von Bedeutung für die Auslegung des Begriffes „wirtschaftliche Vereinigung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern", den der Gesetzgeber vielfach in den arbeitsrechtlichen Gesetzen ohne nähere Erläuterung verwandt hat [1]). Die Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern können zwar in verschiedener Art und Weise ihren Zweck erreichen; das gegebene und notwendige Mittel ist aber stets der Abschluß von Tarifverträgen. Eine Vereinigung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Sinne der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung liegt daher nur dann vor, wenn diese tariffähig ist [2]).

---

[1]) So im Betr. R. Ges. in §§ 8, 31, 47, in der Schlichtungs-VO. § 1 Abs. 3, im ArbGG. §§ 10, 11 u. 14, 15, 20, 23, 33, 43, im Ges. über Arb-Vermittlg. und Arbeitslosenversicherung § 6 Abs. 1, 26 Abs. 3, 27 Abs. 2, 63; in der Arbeitszeit-VO. in der Fassung vom 14. 4. 1927 §§ 6, 8.

[2]) Ebenso Nipperdey, Lehrb. II S. 179; ferner insbes. für d. Auslegung der §§ 10, 11 ArbGG. das RAG. in ständiger Rechtspr. in Bensh. Sammlg. Bd. 3 S. 348; Bd. 4 S. 231, 239; Bd. 5 S. 217; Bd. 9 S. 108, S. 478; Bd. 11 S. 578; Bd. 12 S. 133; Bd. 14 S. 469; sowie Jacobi, Grundl. S. 163; Dersch-Volkmar, ArbGG. S. 193; Flatow-Joachim, Schl. VO. S. 13 ff.

Da ein tieferes Eindringen in diese Fragen ohne Klarlegung der Grundbegriffe nicht möglich ist, sind zunächst Begriff und Wesen der Tariffähigkeit darzulegen. Sodann sind die einzelnen Voraussetzungen festzustellen, welche vorliegen müssen, damit ein Verband tariffähig ist. Anschließend sollen zwei Hauptprobleme der Tariffähigkeit, die Frage der „gewollten Tarifunfähigkeit" und der Tariffähigkeit der Verbände der Freien Arbeiterunion Deutschlands gesondert behandelt werden, da die Entscheidung dieser Fragen, die in der Literatur am heftigsten umstritten werden, von größter praktischer Bedeutung ist.

I. Abschnitt: Begriff und Wesen der Tariffähigkeit.

§ 1: Der Begriff der Tariffähigkeit.

Der Tarifvertrag ist nach § 1 der Tarifvertragsordnung vom 23. Dezember 1918 ein schriftlicher Vertrag zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern, durch den die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen geregelt werden. Als Parteien des Tarifvertrages kommen also nur einzelne Arbeitgeber, sowie Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Betracht. Im Gegensatz hierzu konnten vor Erlaß der Tarifvertragsordnung Tarifverträge von jedermann abgeschlossen werden. Jeder, der zum Abschluß eines Vertrages berechtigt ist, konnte sich auch durch einen Tarifvertrag verpflichten.

Ein weiterer Unterschied zwischen einem Tarifvertrag nach der Tarifvertragsordnung von 1918 und den Tarifverträgen, die vorher abgeschlossen wurden, besteht darin, daß bei diesen die Wirkungen des Vertrages sich in den schuldrechtlichen Verpflichtungen der Vertragsparteien erschöpften. Der Tarifvertrag nach der Tarifvertragsordnung von 1918 erzeugt aber weitere Wirkungen. Der obligatorische Teil des Tarifvertrages regelt die Beziehungen zwischen den Vertragsparteien. Die normativen Bestimmungen treffen diese nicht, sondern nur die Parteien der Einzelarbeitsverträge. Sie werden unmittelbar zum Bestandteil der einzelnen Arbeitsverträge der beteiligten [1]) Personen, selbst dann, wenn diese abweichende Vereinbarungen getroffen haben. Die abweichenden Vereinbarungen sind nämlich unwirksam. An ihre Stelle treten automatisch die Bestimmungen des Tarifvertrages.

Da also nunmehr die Fähigkeit, Tarifverträge abzuschließen, nur bestimmten Personen und Personenverbänden vom Gesetzgeber verliehen ist, hat es einen Sinn, von einer besonderen „Tariffähigkeit" zu sprechen. Der Gesetzgeber gebraucht zum ersten Mal diesen Begriff — und zwar sinngemäß in einer modifizierten, genaueren Prägung als „Tarifvertragsfähigkeit" — im § 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 23. Dezember 1926. Er ist aber schon vorher geschaffen im Anschluß an die Tarifvertragsordnung von 1918, in der Literatur und Rechtsprechung allgemein angewandt und zum grundlegenden Bestandteil der tarifrechtlichen Begriffslehre geworden [2]).

---

[1]) Der Begriff „beteiligte Personen" wird im § 1 Abs. 2 der TVO. definiert.

[2]) Vgl. Kalckbrenner in Stuttg. Kartenauskunftei, Tarifvertrag, Tariffähigkeit, Karte 1.

Wie bereits aus dem Wort zu entnehmen ist, bedeutet Tariffähigkeit die rechtliche Fähigkeit, einen Tarifvertrag abzuschließen. Sinngemäß wird sie in der Literatur auch definiert als die Fähigkeit, Partei eines Tarifvertrages zu sein [3]).

Nimmt man noch die besonderen Wirkungen, die ein Tarifvertrag erzeugt, in die Definition auf, so gelangt man zu folgender Formel: „Die Tariffähigkeit ist die Fähigkeit, Partei in einem Vertrage zu sein, durch den die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen für die Arbeitsvertragspartei mit unabdingbarer und unmittelbarer Wirkung bestimmt werden" [4]).

§ 2: Das Verhältnis der Tariffähigkeit zur Rechtsfähigkeit und Geschäftsfähigkeit.

Um in das Wesen der Tariffähigkeit einzudringen, erscheint es erforderlich, sie unter die übrigen rechtlichen Fähigkeiten einzureihen, insbesondere sie mit den beiden wichtigsten Fähigkeiten: Rechtsfähigkeit und Geschäftsfähigkeit in Beziehung zu bringen, und so gleichzetig die Stellung in der Rechtsordnung festzulegen.

In der Literatur wird die Tariffähigkeit vorwiegend als ein spezifisch arbeitsrechtlich gestalteter Unterfall der allgemeinen Rechtsfähigkeit einer Person oder Personenvereinigung angesehen [1]) [2]). Gerber bezeichnet sie nach eingehenden Untersuchungen über das Wesen der Rechts- und Geschäftsfähigkeit als „beschränkte öffentlich-rechtliche Geschäftsfähigkeit als Obrigkeitsperson" [3]). Endlich wird auch die Auffassung vertreten, daß die Tariffähigkeit sowohl Rechtsfähigkeit, wie auch Geschäftsfähigkeit bedeute [4]).

Solange der Tarifvertrag nur schuldrechtliche Wirkungen unter den Vertragsparteien äußerte, konnte er, wie jeder andere Vertrag im Namen einer

---

[3]) So von Nipperdey, Lehrb. II. S. 155. Jacobi, Grundlehren, S. 155, Oertmann in Schl. W. 1925 S. 97. Dersch, die neue Schlichtungsverordnung S. 156. Kaskel-Dersch, Lehrbuch S. 50.

[4]) Joerges in arbeitsrechtl. Praxis Bd. 1928 S. 122. Ähnlich Hardt in SchlW. Bd. 1925 S. 204; Kalckbrenner in Stuttg. Kartenauskunftei, Tarifvertrag, Tariffähigkeit, Karte 1.

[1]) Kaskel-Dersch, Lehrbuch S. 50.

[2]) So Nipperdey, Lehrb. II, S. 156. Jacobi, Grundlehren S. 157, Kaskel, NZfA. 1926 S. 1 ff. Clauß in SchlW. 1926 S. 205. Joerges, SchlW. 1924 S. 157.

[3]) Gerber, Gutachten S. 25 und in Kaufmann f. Wirtsch. u. Recht 1926 S. 545.

[4]) So Bloch S. 14, Sinzheimer JW. 1926 S. 704. Fögen bei Kaskel, Seminarvorträge II S. 72. Buddeberg in SchlW. 1926 S. 180.

jeden rechtsfähigen Person abgeschlossen werden. Ohne Bedeutung für den Abschluß des Vertrages war die Geschäftsfähigkeit der Partei, d. h. die Fähigkeit, mit voller Wirksamkeit rechtsgeschäftliche Erklärungen abzugeben, und entgegenzunehmen [5]. Denn die Geschäftsfähigkeit bestimmt nur darüber, ob eine Person sich durch eigene Handlung, durch ihren eigenen Willen verpflichten kann. Keine unmittelbare Entscheidung aber gibt sie dafür, ob eine Person Träger von Rechten und Pflichten, überhaupt Partei sein kann. Das entscheidet die Rechtsfähigkeit. Zwar konnte eine geschäftsunfähige Person auch vor Erlaß der TVO. nicht durch eigene Handlung einen Tarifvertrag abschließen. Es stand aber nichts im Wege, daß ein Tarifvertrag durch den gesetzlichen Vertreter abgeschlossen wurde.

Anders ist die Rechtslage nach der Tarifvertragsordnung. Es ergibt sich, daß nunmehr die Tariffähigkeit nicht ohne weiteres in der allgemeinen Rechtsfähigkeit enthalten ist.

Zum Abschluß eines Tarifvertrags ist weder erforderlich noch ausreichend, daß die Vertragsparteien rechtsfähig sind. Die Tariffähigkeit ist an andere Voraussetzungen gebunden; es wird einerseits mehr, andererseits weniger als für die Rechtsfähigkeit verlangt [6]).

So ist zwar jede physische und juristische Person rechtsfähig. Aber eine physische Person ist nur dann tariffähig, wenn sie Arbeitgeber ist, und eine juristische Person jedenfalls nur dann, wenn sie Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zu ihren Mitgliedern zählt.

Die Tariffähigkeit setzt aber auch weniger voraus als die Rechtsfähigkeit; während die Rechtsfähigkeit nur den physischen und juristischen Personen zukommt, können auch Verbände tariffähig sein, die nicht rechtsfähig sind, z. B. Arbeitgeberverbände, die in der Form eines nicht rechtsfähigen Vereins zusammengeschlossen sind [6a]).

Ihrem Wesen nach sind beide Fähigkeiten nahe verwandt. Während die allgemeine Rechtsfähigkeit die Fähigkeit bedeutet, überhaupt Träger von Rechten und Pflichten zu sein, bedeutet die Tariffähigkeit die Fähigkeit, Partei eines Tarifvertrages zu sein. Sie unterscheidet sich von der allgemeinen Rechtsfähigkeit dadurch, daß sie sich lediglich auf das Gebiet des Tarifrechts erstreckt. Ihrem Wesen nach ist die Tariffähigkeit daher eine Sonderrechtsfähigkeit. Das verneint z. B. in der Literatur Gerber [7]), nach dessen Ansicht nur eine allgemeine Rechtsfähigkeit besteht, d. h. die Fähigkeit überhaupt Rechte und zwar alle nur denkbaren Rechte haben zu können. Die Tariffähigkeit müsse daher, falls sie eine Teil- oder Sonderrechtsfähigkeit sei, in der allgemeinen Rechtsfähigkeit enthalten sein. Da aber nicht jede rechtsfähige Person tariffähig sei, könne die Tariffähigkeit nur eine Sonderart der Geschäftsfähigkeit sein.

---

[5]) RGR. Komm. zu § 104 Anm. 1.

[6]) Nipperdey, Lehrb. II, S. 156.

[6a]) Ebenso Nipperdey, Lehrb. II, S. 156.

[7]) Gerber in Kaufmann f. Wirtsch. u. Recht. Bd. 1926 S. 543.

Dieser Auffassung ist nicht zuzustimmen, denn die Rechtsfähigkeit ist nicht in diesem allgemeinen Sinne aufzufassen. Sie besteht stets nur in dem Umfange, in dem sie von der Rechtsordnung verliehen ist. Es ist zwar möglich, daß die Rechtsordnung ein Rechtssubjekt mit einer unbeschränkten, sowohl privatrechtlichen wie öffentlich-rechtlichen Rechtsfähigkeit ausstattet. Ebenso gut ist es aber auch möglich, daß einem Rechtssubjekt die Rechtsfähigkeit nur für einzelne bestimmte Rechtsbeziehungen verliehen wird.

Als ein Beispiel für eine beschränkte Rechtsfähigkeit sei aus dem bürgerlichen Gesetzbuch der nicht rechtsfähige Verein erwähnt. Bedeutet auch die Rechtsfähigkeit die Fähigkeit, Träger von Rechten und Pflichten zu sein, so darf aus dem Wort „nicht rechtsfähiger“ Verein nicht etwa entnommen werden, daß dieser nicht auch Träger von Rechten und Pflichten sein könne. Zum Unterschied von dem rechtsfähigen Verein ist ihm aber nur eine beschränkte Rechtsfähigkeit verliehen. Er ist nur nach Maßgabe einzelner rechtlicher Anordnungen Träger ganz bestimmter Rechtsbeziehungen [8]).

Fälle beschränkter Rechtsfähigkeit zeigen sich ferner im Steuerrecht. Unter einer steuerlichen Rechtsfähigkeit versteht man die Fähigkeit Träger von steuerlichen Rechten und Pflichten zu sein [9]). Diese steuerliche Rechtsfähigkeit ist in den verschiedenen Steuergesetzen nicht gleich bemessen. Für die Vermögenssteuer kommen z. B. als Rechtssubjekte sowohl die offene Handelsgesellschaft wie auch die Kommanditgesellschaft, nicht aber auch die Gesellschaft des bürgerlichen Rechts und die stille Gesellschaft in Betracht, wohl aber kommen diese Gesellschaftsformen für die Umsatzsteuer in Frage.

Endlich ist die Rechtsfähigkeit sämtlicher juristischer Personen im Verhältnis zu den physischen Personen eine beschränkte, insofern, als bestimmte Fähigkeiten ihrer Natur nach nur den physischen Personen verliehen sind, z. B. die Familienrechte.

Diese Beispiele zeigen deutlich, daß die Rechtsordnung eine Beschränkung der allgemeinen Rechtsfähigkeit kennt. Die Rechtsfähigkeit ist nicht eine einheitliche, überall gleichbleibende. Sie ist vielmehr selbst für dieselben Personen auf verschiedenen Rechtsgebieten verschieden.

Um nun an seiner These von der Unbeschränkbarkeit der allgemeinen Rechtsfähigkeit festzuhalten, hat Gerber die Tariffähigkeit als Geschäftsfähigkeit bezeichnet. Gerber führt aus: „Gäbe es keine Bestimmung über die Tariffähigkeit, dann würde jeder Einzelmensch und jede juristische Person auch Tarifverträge abschließen können“. Im § 1 TVO. wird aber „ausdrücklich entschieden, daß Tarifverträge von Einzelmenschen nur abgeschlossen werden können, wenn sie Arbeitgeber sind, von Personenvereinigungen, wenn sie Vereinigungen von Arbeitgebern bezw. Arbeitnehmern sind. Damit ist keineswegs der allgemeine Grundsatz der Rechtsfähigkeit aufgehoben. Es ist nur bestimmt, daß mit Rücksicht auf den Zweck des Tarifvertrages bei der Verwirklichung der-

[8]) So Gerber, Gutachten S. 13.

[9]) So Bühler, Lehrb. S. 120.

artiger Rechtsbeziehungen durch Rechtsgeschäft von den beteiligten Personen ganz bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen sind: daß sie nämlich Arbeitgeber bezw. Vergemeinschaftungen von Arbeitgebern sein müssen. Eine solche, die persönlichen Voraussetzungen für bestimmte Rechtsgeschäfte betreffende Rechtsbestimmung aber nennt man Geschäftsfähigkeit" [10]).

Dieser Begründung der Tariffähigkeit als einer Geschäftsfähigkeit kann nicht zugestimmt werden. Sie ergibt sich aus der falschen Annahme, daß die Rechtsfähigkeit schlechthin die „Fähigkeit" bedeutet, „überhaupt Rechte", d. h. alle nur denkbaren Rechte haben zu können [11]). Falsch ist deshalb die hieraus gezogene Folgerung, daß die Fähigkeit, Tarifverträge abzuschließen ohne die Bestimmungen der TVO. jedem einzelnen Menschen und jeder juristischen Person zustehen muß. Die Tariffähigkeit ist erst durch die TVO. geschaffen. Hätte der Gesetzgeber diese Verordnung nicht erlassen, so würde niemand in der Lage sein, einen Tarifvertrag mit unmittelbarer und unabdingbarer Wirkung abzuschließen.

Auch Gerber erkennt an, daß die Geschäftsfähigkeit nur eine Ergänzung der Rechtsfähigkeit ist und die Rechtsfähigkeit die Voraussetzung dafür ist, daß einer Vereinigung die Geschäftsfähigkeit zukommt [12]). Nun gibt es aber tariffähige Vereinigungen, die nicht rechtsfähig sind. Würde die Tariffähigkeit als eine Geschäftsfähigkeit anzusehen sein, so würde jenen Vereinigungen die ihnen notwendig zukommende Rechtsfähigkeit fehlen.

Da die Tariffähigkeit aber auch nicht Teil der allgemeinen Rechtsfähigkeit ist, ist sie — wie wir erneut feststellen — als eine Sonderrechtsfähigkeit auf dem Gebiete des Tarifrechts zu bezeichnen. Sie unterscheidet sich von der allgemeinen Rechtsfähigkeit lediglich dadurch, daß sie sich nur auf das Gebiet des Tarifrechts erstreckt [15]).

Die Tariffähigkeit ist nur die Rechtsfähigkeit für das Gebiet des Tarifrechts. Abzulehnen ist die Auffassung, daß die Tariffähigkeit sowohl die Rechtsfähigkeit wie die Geschäftsfähigkeit bedeute [13]). Durch die Frage der Tariffähigkeit soll nicht entschieden werden, ob ein Tarifvertrag auch durch eigene Handlungen abgeschlossen werden kann. Für diese Frage gelten entsprechend für das Tarifrecht die allgemeinen Vorschriften über die Handlungsfähigkeit; für die Aufstellung besonderer Regelungen besteht keine Veranlassung.

Abzulehnen ist daher die Auffassung, daß ein Geschäftsunfähiger nicht auch Partei eines Tarifvertrages sein könnte [14]). Ebenso wie jemand trotz

---

[10]), [11]) Gerber, Gutachten S. 27.

[12]) Gerber, Gutachten S. 15.

[13]) Bloch, S. 14. Buddeberg in SchlW. 1926 S. 180; Foegen bei Kaskel, Seminarvorträge II S. 72; Sinzheimer JW. 1926 S. 705 vertreten diese Auffassung.

[14]) Oertmann in Schlw. 1925 S. 98; Schoppen in SchlW. 1925 S. 121.

[15]) Ebenso im Ergebnis die in Anm. 2 S. 4 d. Arb. erwähnten Schriftsteller.

seiner Geschäftsunfähigkeit rechtsfähig und somit Träger von Rechten und Pflichten ist, kann er auch tariffähig sein. Allerdings kann er nicht selbständig handelnd einen Tarifvertrag abschließen; für ihn wird sein gesetzlicher Vertreter den Abschluß von Tarifverträgen vornehmen müssen.

§ 3: Ablehnung des Begriffes „Tarifberechtigung".

Unter der Tarifberechtigung versteht man in der Literatur einerseits, daß sich die Vereinigung die Regelung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zur Aufgabe gesetzt haben muß [1]). Muß aber eine Vereinigung diesen Aufgabenkreis haben, um tariffähig zu sein, so bildet die Tarifberechtigung eine Voraussetzung der Tariffähigkeit [2]) [3]). Es hat aber keinen Sinn, eine der Voraussetzungen der Tariffähigkeit besonders herauszunehmen und sie mit einem besonderen Ausdruck zu bekleiden, umso weniger, als hierdurch eine Klärung der Voraussetzungen der Tariffähigkeit nicht erreicht wird.

In einer anderen Bedeutung gebraucht Kandeler [4]) den Ausdruck Tarifberechtigung. Er vergleicht die Tariffähigkeit mit der Rechtsfähigkeit, die Tarifberechtigung mit der Geschäftsfähigkeit. Da aber die Geschäftsfähigkeit sich auch bei den tariffähigen Personen, wie oben bereits festgestellt ist, nach den allgemeinen Vorschriften über die Handlungsfähigkeit richtet, erscheint ein besonderer Ausdruck hierfür für das Gebiet des Tarifrechts nicht angebracht.

Eine weitere Verwirrung ist durch den Begriff Tarifberechtigung dadurch hervorgerufen worden, daß man darunter auch die Befugnisse der Organe versteht, einen Tarifvertrag abzuschließen [5]) [6]). Durch diese besondere Bezeichnung wird der Anschein erweckt, als handele es sich bei dieser Befugnis der Organe um eine tarifrechtliche Sonderheit. Da das aber nicht der Fall ist, hat es keinen Sinn, diesen Tatbestand als Tarifberechtigung zu bezeichnen [7]). Wie für den Abschluß sonstiger Rechtsgeschäfte ist es auch für den Abschluß von

---

[1]) In diesem Sinne ist die „materielle Tarifberechtigung" von Kaskel (in NZfA. Bd. 1926 S. 1 ff.) zu verstehen.

[2]) So Kaskel selbst, in Lehrbuch S. 26. Ferner Foegen bei Kaskel, Seminarbeitr. Bd. II S. 75 und Nipperdey, Lehrb. Bd. II S. 156.

[3]) Ob diese Voraussetzung tatsächlich erforderlich ist, wird später zu prüfen sein.

[4]) Kandeler in Kfm. f. Wirtsch. u. Recht Bd. 1926 S. 57.

[5]) So Molitor, Tarifvertragsordnung, Komm. S. 57. Mikosch, in Arbeitsrecht, Bd. 1926 S. 54.

[6]) Auch die sogen. formelle Tarifberechtigung im Sinne Kaskels (s. NZfA. Bd. 1926 S. 6) ist lediglich die Frage nach dem Umfang d. Vertretungsmacht des Vorstandes der Vereinigung.

[7]) Ebenso Nipperdey, Lehrb. II S. 156 Anm. 2.

Tarifverträgen durch die Organe der Vereinigung erforderlich, daß diese die erforderliche Vertretungsbefugnis haben. Der Umfang der Vertretungsmacht richtet sich nach den Bestimmungen der Satzungen und den gesetzlichen Vorschriften über rechtsfähige und nicht rechtsfähige Vereine. Schließt ein Organ einer Vereinigung einen Tarifvertrag ohne die erforderliche Vertretungsbefugnis, so ist dieser zunächst schwebend unwirksam (§ 177 BGB.) und bei mangelnder Genehmigung nichtig.

Hierdurch wird aber die Tariffähigkeit einer Vereinigung von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern in keiner Weise berührt. In dem Nicht-Dürfen des Organs liegt nämlich nicht gleichzeitig ein Nicht-Können der Vereinigung. Dies zeigt sich darin, daß die zur Bestellung von Organen befugte Stelle, im Zweifel die Mitgliederversammlung zum Abschluß eines Tarifvertrages berechtigt ist. Sie kann auch, ohne daß eine Änderung der Satzung herbeigeführt wird, ein Organ oder sonst einen Vertreter zum Abschluß des Tarifvertrages bestellen [8]).

Ohne Einfluß ist insbesondere die Beschränkung der Vertretungsbefugnis des Vorstandes für das Zustandekommen eines Zwangstarifs. Sie steht der Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruches nicht entgegen, denn die Verbindlichkeitserklärung ersetzt die Annahmeerklärung schlechthin und zwar in der Weise, in der sie wirksam abzugeben war [9]).

Der Begriff der Tarifberechtigung ist demnach nach allen unseren Ausführungen überhaupt wertlos und überflüssig. Ebenso wenig tragen die in der Literatur zur Ersetzung des Begriffes vorgeschlagenen Ausdrücke, wie z. B. Abschlußfähigkeit [10]), Tarifwilligkeit [11]) generelle Tarifwilligkeit [12]) zur Klarstellung des Begriffes Tariffähigkeit bei.

---

[8]) Ebenso Nipperdey, Lehrb. II S. 192, Molitor Komm. z. TVO. S. 58.

[9]) Ebenso Jacobi, Grundlehren S. 176, Dersch-Kaskel, Lehrb. S. 55, Nipperdey, Lehrb. II S. 192, Hueck in NZfA. Bd. 1926 S. 641 ff.; Bloch S. 71.

[10]) von Oertmann in SchlW. 1925 S. 98.

[11]) von Gerber in Kfm. f. Wirtsch. u. R. 1926 S. 546.

[12]) von Cloß, in Arbeitsrecht 1926 S. 303 ff.

II. Abschnitt: Die Voraussetzungen der Tariffähigkeit.

§ 4: Vorbemerkung.

Die Voraussetzungen, welche vorliegen müssen, damit ein Verband tariffähig ist, sind in keiner gesetzlichen Norm erschöpfend geregelt. Der § 1 TVO. bezeichnet als Parteien des Tarifvertrages Vereinigungen von Arbeitnehmern, einzelne Arbeitgeber und Vereinigungen von Arbeitgebern. Von weiteren Voraussetzungen hat das Gesetz die Fähigkeit, Tarifvertragspartei zu sein, nicht abhängig gemacht. Aus der Natur des Tarifvertrages und dem Sinne des kollektiven Arbeitsvertrages ist aber zu entnehmen, daß nicht jede beliebige Vereinigung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern schlechthin zum Abschluß eines Tarifvertrages berechtigt sein kann.

Übereinstimmend werden in Wissenschaft und Rechtsprechung für die Tariffähigkeit eines Verbandes weitere Ansprüche gestellt. Diese besonderen Voraussetzungen ergeben sich aus der Aufgabe, die den tariffähigen Verbänden zugewiesen ist, durch den Abschluß von Tarifverträgen für die ihnen zugehörigen Arbeitsparteien die Arbeitsbedingungen mit unmittelbarer und unabdingbarer Wirkung zu regeln [1]).

§ 5: Die Mitglieder der Verbände.

Der § 1 TVO. nennt als Vertragsparteien eines Tarifvertrages außer dem einzelnen Arbeitgeber, über dessen Tariffähigkeit kein Zweifel besteht, Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Daraus ergibt sich zunächst, daß nur Verbände, die Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zu Mitgliedern haben, tariffähig sein können.

Arbeitnehmer im Sinne des § 1 TVO. ist jeder, der einem Dritten abhängige Arbeit auf Grund eines Arbeitsvertrages leistet [1]). Der Begriff des Arbeitgebers ergibt sich aus dem Worte selbst und aus seinem Gegensatz zu dem Begriff Arbeitnehmer. Arbeitgeber ist jede Person, in dessen Dienst sich der Arbeitnehmer befindet, für dessen Rechnung der Arbeitnehmer Lohnarbeit

---

[1]) Ebenso Reichsarbeitsgericht in Bensh. Sammlg. Bd. 5 S. 540.

[1]) RAG. in NZfA. 1931 S. 395; in Bensh. Sammlg. Bd. 4 S. 143; Bd. 9 S. 513; Kaskel, Lehrb. S. 66; Hueck, Lehrb. Bd. 1 S. 136.

verrichtet. Arbeitgeber ist somit jeder, der einen anderen als Arbeitnehmer beschäftigt [2]). Die Art der Beschäftigung ist hierbei gleichgültig. Ohne Einfluß ist auch, ob der Arbeitgeber dem privaten oder dem öffentlichen Recht angehört, ob er eine physische oder eine juristische Person ist.

Der Verband ist aber nur dann tariffähig, wenn die Mitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zusammengeschlossen sind. Diese Eigenschaft als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer darf nicht zufällige Begleiterscheinung sein; sie muß vielmehr eine ausschlaggebende Grundlage für den Zusammenschluß der Vereinigung bilden [3]).

In den gesetzlichen Berufsvereinigungen und Berufsvertretungen sind die Mitglieder nicht notwendig in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zusammengeschlossen. Diese Verbände besitzen daher die Befugnis, zum Abschluß von Tarifverträgen nur dann, wenn ihnen diese Aufgabe ausdrücklich übertragen ist [4]) [5]).

Als reine Standesvertretungen scheiden deshalb auf der Seite der Arbeitgeber die Handwerks-, Handels- und Landwirtschaftskammern aus [6]). Aus den dargestellten Gründen ist gleichermaßen die Tariffähigkeit der Gesellenausschüsse zu verneinen. Keine Arbeitnehmervereinigungen sind weiterhin die Betriebsvertretungen [7]). Sie vertreten nur die Belegschaft des Betriebes und zwar haben sie der Belegschaft gegenüber eine entsprechende Stellung wie der Vorstand einer juristischen Persönlichkeit [8]).

Unbenommen bleibt natürlich den Standesvertretungen die Möglichkeit, in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber Tarifverträge mit ihren Arbeitnehmern abzuschließen. Gesellenausschüsse oder Betriebsvertretungen sind dazu ebenfalls in der Lage, sofern sie in Vollmacht der sich zu einem Verband zusammengeschlossenen Arbeitnehmer eines Betriebes handeln. Sie stehen dann aber

---

[2]) RAG. in NZfA. 1931 S. 778.

[3]) Kaskel, Lehrb. S. 26.

[4]) Hueck, Handbuch Bd. 3 S. 28 ff.

[5]) Über die Tariffähigkeit der Innungen s. unten § 11.

[6]) Hueck, Handbuch Bd. 3 S. 30; Jacobi, Grundlehren S. 173, Nipperdey Lehrb. II S. 158; Reichsarbeitsminister in NZfA. 1928 S. 779. Kaskel-Dersch, Lehrb. S. 51.

[7]) Nipperdey, Lehrb. II S. 158; Hueck, Handbuch Bd. 3 S. 28 ff. RArbMin. in RArbBl. 1920 S. 52; ders. NZfA. 1921 S. 82 und 1925 S. 303. Kaskel-Dersch, Lehrb. S. 51. Anders in Oesterreich: Nach § 3 Betriebsrätegesetz. vom 5. 5. 1919 haben die Betriebsräte für den betr. Betrieb die Befugnis, Ergänzungen der Kollektivverträge zu vereinbaren. Diese haben den Charakter eines Tarifvertrages.

[8]) Dies schließt nicht aus, daß die Mitglieder eines Betriebes sich zu sogen. Werkvereinen zusammenschließen können; über deren Tariffähigkeit siehe unten.

einem sonstigen bevollmächtigten Vertreter vollkommen gleich. Vertragspartei ist also nicht der Betriebsrat oder die Belegschaft, sondern jener Verband, der den Betriebsrat zum Abschluß des Tarifvertrages ermächtigt hat [9]).

§ 6: Die Rechtsform des Zusammenschlusses.

Der § 1 TVO. der schlechthin von Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern spricht, gibt keine Auskunft darüber, in welcher Form der Verband zusammengeschlossen sein muß [1]). Es ist daher zu untersuchen, welche Form ein Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverband haben muß, um tariffähig zu sein.

Aus dem Wortlaut des § 1 TVO. ist nur zu entnehmen, daß der Zusammenschluß der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Form einer „Vereinigung" geschehen muß. Der Gesetzgeber hat das Wort „Vereinigung" sonst noch im Art. 159 RV. und im § 152 Gew. O. verwandt. Ein juristisch technischer Begriff verbindet sich jedoch in der deutschen Gesetzessprache mit diesem Worte nicht [2]). Die Auslegung hat daher nach dem Sprachgebrauch zu erfolgen. Schon aus dem Worte selbst ergibt sich, daß ein zweckbestimmter Zusammenschluß erforderlich ist. Eine zufällig zusammengewürfelte Menschenmasse bildet daher noch keine Vereinigung. Stets wird, damit eine Vereinigung vorliegt, eine rechtliche Bindung der Mitglieder vorliegen müssen, durch welche diese sich nach außen als eine Einheit zu erkennen geben [3]).

Die Rechtsform des Zusammenschlusses ist in der Literatur ein umstrittenes Problem. Es wird einerseits die Ansicht vertreten, daß die Rechtsform des Verbandes gleichgültig ist. Der Zusammenschluß sei sowohl möglich in der Form der Gesellschaft des bürgerlichen Rechts, wie in der Form eines rechtsfähigen, wie auch in der Form eines nicht rechtsfähigen Vereins. Die Vereinigung könne auch auf einem Sondergesetz beruhen; ebenso sei es möglich, daß es sich um eine private oder um eine öffentliche juristische Person handele [4]).

---

[9]) Vgl. Anm. 7 S. 11 d. Arbeit.

[1]) Die Entwürfe wollen die Voraussetzungen der Tariffähigkeit gesetzlich festlegen. Vgl. § 4 des Arbeitsrechtsausschusses, § 3 d. Entw. Nipperdey.

[2]) Es scheint, daß der Gesetzgeber diesen farblosen Ausdruck gewählt hat, um d. Tariffähigkeit nicht an bestimmte rechtl. Voraussetzungen zu knüpfen, insbesondere nicht an die Rechtsfähigkeit, deren Herbeiführung von den Vgg. d. AN. durchweg bewußt vermieden wird. Ebenso Molitor, TVO. Komm. zu § 1 Anm. 7 S. 41.

[3]) In d. Schweiz kann auch eine unorganisierte Mehrheit von AN. als Tarifpartei auftreten; vgl. Deike b. Kaskel. Seminarvortr. II S. 279.

[4]) Diese Auffassung wird vertreten von Jacobi, Grundl. S. 178; Dersch, Schlichtungsverordnung S. 157, Hueck Handb. Bd. 3 S. 29; Kaskel, Lehrb.

die schwächste Organisationsform genüge. Der Zusammenschluß des Verbandes müsse nur soweit durchgeführt sein, daß die Möglichkeit der Verhandlung besteht und die Dauer wenigstens für die Tarifzeit gewährleistet sei [5] [6]). Vielfach wird dem gegenüber eine strengere Form der Organisation verlangt. Zwar finden wir von keiner Seite die Auffassung vertreten, daß nur ein Verband, der eine juristische Person bildet, tariffähig sein kann [7]). Eine frei gebildete Vereinigung soll jedoch nur dann tariffähig sein, wenn sie in der Form des rechtsfähigen oder nicht rechtsfähigen Vereins zusammengeschlossen ist. Eine Vereinigung von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern in der Form der Gesellschaft des bürgerlichen Rechts sei zum Abschluß eines Tarifvertrages nicht geeignet [8]).

Nipperdey [9]) führt zur Begründung dieser Auffassung an, daß der § 1 TVO. von den „Mitgliedern" der Vereinigung spricht. Da das bürgerliche Gesetzbuch diesen Ausdruck nur bei den Vereinen anwendet, bei den Gesellschaften meidet, seien unter den Vereinigungen im Sinne des § 1 TVO. nur Vereine im technischen Sinne zu verstehen.

Diese Begründung erscheint jedoch unzulänglich, insbesondere, da die Wortfassung der TVO. mangelhaft ist [10]). Die allgemeine Bezeichnung der tariffähigen Verbände als „Vereinigungen" läßt eher darauf schließen, daß der Gesetzgeber eine solche Beschränkung nicht vornehmen wollte.
Die Beschränkung des Begriffes „Vereinigung" auf Vereine im technischen Sinne müßte folgerichtig dazu führen, die Tariffähigkeit der Innungen zu verneinen, denn die Innungen sind keine Vereine, sondern juristische Personen des öffentlichen Rechts [11]).

Die Streitfrage läßt sich m. E. nur dann entscheiden, wenn man prüft, ob auch ein Verband in der Rechtsform der Gesellschaft des bürgerlichen Rechts zur Durchführung eines Tarifvertrages in der Lage ist. Ganz generell ist das

---

S. 25; Schoppen, SchlW. 1925 S. 121; Sitzler-Goldschmidt, Tarifvertragsrecht S. 23; Bloch S. 19; Mansfeld S. 60.

[5]) Kaskel, a. a. O.

[6]) Ebenso für das nordamerikanische Recht, s. Wohl. bei Kaskel, Seminarvorträge Bd. II S. 245; für das frz. Recht siehe Wolf bei Kaskel, Seminarvorträge Bd. II S. 269.

[7]) In Italien sind nur gesetzlich anerkannte „Syndikatsverbände" von Arbeitnehmern und Arbeitgebern berechtigt, Tarifverträge abzuschließen. Vgl. Wolf bei Kaskel. Seminarvorträge II S. 269.

[8]) Nipperdey, Lehrb. II S. 159; Dersch-Volkmar, Arbeitsgerichtsgesetz S. 194; Flatow und Joachim, Schlichtungsverordnung S. 13; Joerges, Arbeitsrechtspraxis 1928 S. 124, Hardt SchlW. 1925 S. 205. Landmann bei Kaskel, Seminarvortr. Bd. I S. 47, vertreten diese Ansicht.

[9]) Nipperdey, Lehrb. II S. 159.

[10]) Vgl. Molitor, Tarifvertragsordnung Komm. S. 42.

[11]) Vgl. Kalckbrenner, Stuttg. Kartenauskunftei, Karte Tarifvertrag, Tariffähigkeit, Karte 1.

nicht der Fall. Stets muß es sich um eine ausgebaute, für die Tarifverantwortung tragfähige Organisation handeln. Die Bindung der Mitglieder muß ausreichend sein, um die Bildung eines einheitlichen Willens und die Durchführung des Tarifvertrages zu ermöglichen. Diese Voraussetzungen können sowohl bei einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts wie bei einem Verein vorliegen oder auch nicht vorliegen.

Indessen ist die Rechtsform eines Vereins für den Zusammenschluß zu einer tariffähigen Vereinigung praktisch geeigneter, als die Rechtsform der Gesellschaft, weil der Bestand des Vereins von dem Wechsel der Mitglieder unabhängig ist, während die Gesellschaft des bürgerlichen Rechts grundsätzlich einen unveränderlichen Bestand an Gesellschaftern voraussetzt. Den Mitgliedern eines Verbandes wird man aber auch gestatten müssen, sich nur für einen bestimmten Tarifvertrag zusammenzuschließen. Es ist daher nicht erforderlich, daß der Zusammenschluß des Verbandes auf die Dauer bestimmt ist [12]; der Zusammenschluß für die Durchführung eines Tarifvertrages genügt.

Ferner ist eine bestimmte Mindestzahl von Mitgliedern nicht erforderlich. Die Zahl der Mitglieder erscheint schon deshalb grundsätzlich gleichgültig, weil man den Arbeitnehmern von kleinen Werken, die einzeln gelegen und berufsmäßig allein dastehen, die Wohltat des Tarifvertrages nicht verwehren kann. Stets muß jedoch die Zahl der Beteiligten so groß sein, daß der Verband auch irgend eine Einwirkung auf den Inhalt der Arbeitsverträge ausüben kann, denn sonst würde das erstrebte Ziel des Tarifvertrages, eine kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen herbeizuführen, unerreichbar oder doch wenigstens ohne Sinn sein [13].

In der Praxis wird als Rechtsform des Verbandes normalerweise die Form des Vereins benutzt [14]. Aus dieser praktischen Übung lassen sich aber keine Folgerungen ziehen.

Nicht beeinträchtigt wird die Tariffähigkeit eines Verbandes dadurch, daß er als Unterverband einer zentralen Vereinigung eingegliedert ist. Daher können sowohl tariffähig sein Verwaltungsstellen [15], Geschäftsstellen, Bezirke [16], Ortsgruppen [17], Gaue [18] oder Filialen [19] und Zentralverbände.

---

[12]) Ebenso Kaskel, a. a. O. Dersch, Schl. VO. S. 157.

[13]) Ebenso Kaskel in NZfA. Bd. 1926 S. 1 ff.; vgl. ferner, Nipperdey, Lehrb. II S. 158 Anm. 5; Kaskel-Dersch. Lehrbuch S. 52.

[14]) Während die Gewerkschaften durchweg nicht rechtsfähige Vereine bilden, ist die normale Form der AG-Verbände der rechtsfähige Verein. Vgl. Braun, Die Konzentration der Berufsvereine S. 71; Landmann b. Kaskel, Seminarvortr. I S. 47, Nipperdey Lehrb. Bd. 2 S. 159.

[15]) RAG. in Bensh. Samml. Bd. 8 S. 266.

[16]) RAG. in Bensh. Samml. Bd. 8 S. 143. Bd. 10 S. 252. RG. in JW. Bd. 1926 S. 2363.

[17]) RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 8 S. 128.

[18]) RGZ. Bd. 118 S. 196.

[19]) RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 2 S. 277.

Aber auch bei diesen Unterverbänden muß es sich stets um ausgebaute, für die Tarifverantwortung tragfähige Organisationen handeln. Aus diesem Grunde ist eine gewisse Selbständigkeit des Unterverbandes erforderlich. Diese Selbständigkeit kann gegeben sein durch Einrichtung und Ausstattung wie auch durch Erfüllung eigener Aufgaben [20]). Ein Unterverband, der lediglich eine Verwaltungsstelle des Hauptverbandes bildet, kann nicht tariffähig sein. Ohne Bedeutung für die Tariffähigkeit des Unterverbandes ist es indessen, daß dieser sich vielleicht in einem mehr oder minder großen Abhängigkeitsverhältnis zu dem Hauptverband, dem er angegliedert ist, befindet [21]).

Wenn ein Unterverband Tarifverhandlungen führt und einen Tarifvertrag abschließt, so ist es auch möglich, daß er beim Abschluß des Vertrages nicht im eigenen Namen sondern als Organ des Zentralverbandes handelt. Es ist Tatfrage, welche von den beiden Möglichkeiten im Einzelfalle vorliegt [22]).

§ 7: Die Voraussetzung der Unmittelbarkeit der Mitgliedschaft der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Als eine weitere Voraussetzung für die Tariffähigkeit eines Verbandes, die sich noch aus dem Wortlaut des § 1 TVO. entnehmen läßt, ist erforderlich, daß die Arbeitgeber oder Arbeitnehmer unmittelbare Mitglieder des Verbandes sind. Es genügt nicht, daß der Verband aus Verbänden zusammengesetzt ist, deren Mitglieder aus Arbeitnehmern oder Arbeitgebern bestehen [1]).

Daher sind die sogen. Spitzenverbände nicht tariffähig [2]). Sie bilden Vereinigungen von Verbänden. Einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zählen sie nur mittelbar zu ihren Mitgliedern. Aus dem gleichen Grunde fehlt auch

[20]) RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 10 S. 259.

[21]) Ebenso Kaskel in JW. 1927 S. 2363, Nipperdey Lehrb. II S. 160; Mansfeld S. 60; Weinberg in JW. Bd. 1928 S. 1895; Stoll in SchlW. 1928 S. 7; Kaskel-Dersch. Lehrb. S. 52; Kalckbrenner in Stuttg. Kartenauskunftei, Karte Tarifvertrag, Tariffähigkeit, Karte 1.

[22]) Vgl. RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 2 S. 277; Bd. 10 S. 252.

[1]) Anders in Norwegen. Aus den §§ 1 Zif. 3, 4, § 3 Zif. 4 des Ges. betr. d. Arbeitsstreitigkeiten vom 5. Mai 1927 folgt, daß auch Verbände von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen tariffähig sind.

[2]) Ebenso Nipperdey, Lehrb. II S. 158 und Bensh. Sammlg. Bd. 11 S. 60; Jacobi, Grundlehren S. 159; Flatow u. Joachim, Schlichtungsverordnung S. 17; Dersch, Schlichtungsverordnung S. 157; Kalckbrenner in Stuttg. Kartenauskunftei, Karte Tarifvertrag, Tariffähigkeit, Karte 1; RArbMin. in NZfA. 1922 S. 690; Sitzler in NZfA. 1930 S. 81; Kaskel, Lehrb. S. 26; Sitzler-Goldschmidt, Tarifvertragsrecht S. 29; Nikisch, Arb. Recht S. 107; Molitor, Tarif-Vertr. O. Komm. S. 45; RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 9 S. 303; Bd. 11 S. 55 ff.; Bd. 12 S. 3. 9. 326; Bd. 13 S. 338. —

den Innungsausschüssen und den Innungsverbänden die Tariffähigkeit. Diese bilden Vereinigungen von Innungen. (§§ 101 und 104 Gew. O.); die ersteren örtlicher Art; letztere umfassen einen größeren räumlichen Bereich.

§ 8: Die Voraussetzung der Reinheit.

Als weitere Voraussetzung für die Tariffähigkeit der Verbände ist erforderlich, daß sie „rein" sind. Man versteht darunter, daß nur Arbeitnehmer Mitglieder von Arbeitnehmerverbänden, Arbeitgeber nur Mitglieder von Arbeitgeberverbänden sein dürfen. Dieses Erfordernis ergibt sich aus folgender Erwägung. Beim Abschluß eines Tarifvertrages sind die Interessen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber entgegengesetzt gerichtet. Während die Arbeitnehmervereinigungen bessere und einheitliche Bedingungen für die Beteiligten zu erreichen suchen, verfolgen die Arbeitgebervereinigungen das Ziel, die Arbeitsbedingungen möglichst tief zu halten. Der Zweck des Tarifvertrages, diese entgegenstehenden Interessen durch die Aufstellung kollektiv genormter Arbeitsbedingungen auszugleichen, um so den Arbeitsfrieden unter den Beteiligten herbeizuführen und zu erhalten, kann aber dann nicht erreicht werden, wenn bei einer Partei Mitglieder mitstimmen, welche die Interessen der Gegenpartei vertreten. Die Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen daher rein sein.

In der Literatur wird die Notwendigkeit der Reinheit der Verbände kaum bestritten [1] [2]). Die Feststellung, ob jemand als Arbeitgeber oder als Arbeitnehmer anzusehen ist, kann aber häufig Schwierigkeiten machen. Die Vorstandsmitglieder von juristischen Personen oder Handelsgesellschaften (Direktoren, geschäftsführende Gesellschafter) wird man stets zu den Arbeitgebern rechnen müssen [3]). Sie sind zwar auf Grund von Verträgen zur Arbeits-

---

A. A. Aubele NAK. Tariffähigkeit Blatt I; Schleicher, Gw. Ztg. 1930 S. 182; Neumann f. Fachspitzenverbände S. 29.

[1]) Das Erfordernis d. Reinheit d. Verbände als Voraussetzung d. Tariffähigkeit wird aufgestellt von Kaskel, Lehrb. S. 25; Jacobi, Grundl. S. 159; Nipperdey, Lehrb. II S. 163; Hueck, Handb. Bd. III S. 28 ff.; Potthoff in Arb. Recht Bd. 1921 S. 28; Sitzler in NZfA. 1930 S. 81; Dersch, Betr. R. Ges. S. 33; Flatow u. Joachim Schlichtungs-VO. S. 14 ff.; RArb. Min. in RArbBl. 1920 Amtl. Teil S. 52, 1921 Amtl. T. S. 329; RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 5 S. 543 u. RGZ. Bd. 107 S. 144; Bd. 119 S. 13 ff.

[2]) d. dtsch. poln. Abkommen vom 15. V. 1922 Art. 161 Abs. 2 bestimmt ausdrücklich: „Arbeitgeber dürfen nicht als Mitglieder aufgenommen . . . werden".

[3]) Ebenso Kaskel-Dersch, Lehrb. S. 29; Hueck, Lehrb. I S. 62; Bescheide des RArbMin. im RArbBl. 1920 Amtl. Teil S. 52, 1921 Amtl. T. S. 329. A. A. Molitor, Die Bestellung z. Vorstandsmitgl. einer AG. S. 28 f.

leistung verpflichtet. Entscheidend für ihre Stellung ist jedoch, daß sie Organe und nicht Angestellte des Arbeitsgebers sind.

Eine Sonderstellung nehmen die leitenden Angestellten ein. Obwohl sie ihrer Stellung nach den Arbeitnehmern zugerechnet werden müssen, wird nicht schlechthin jede Arbeitnehmervereinigung, der leitende Angestellte angehören, „rein" sein.

Im § 12 Abs. 2 Betriebsrätegesetz bestimmt der Gesetzgeber ausdrücklich, daß im Sinne dieses Gesetzes sowohl die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen und privaten Rechts sowie auch die Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie zur selbständigen Einstellung oder Entlassung der übrigen im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind, oder soweit ihnen Prokura oder Generalvollmacht erteilt ist, nicht als Angestellte gelten. Der gesetzgeberische Grund für diese Regelung besteht darin, daß diese Personen dem Arbeitgeber näher stehen als den übrigen Arbeitnehmern. Ihre Einbeziehung unter die Angestellten würde daher im Widerspruch stehen zu den mannigfachen Aufgaben der Betriebsvertretungen[4]).

Im wesentlichen die gleichen Personen werden im § 22 Abs. 3 Arbeitsgerichtsgesetz und im § 3 der zweiten Verordnung zur Ausführung der Verordnung über das Schlichtungswesen für die Berufung zum Beisitzer den Arbeitgebern gleichgestellt. Bei diesen gesetzlichen Regelungen war für den Gesetzgeber gleichfalls der Gedanke maßgebend, daß die leitenden Angestellten infolge ihrer Ausübung von Arbeitgeberfunktionen den Arbeitgebern näher als den übrigen Arbeitnehmern stehen.

Diese gesetzliche Gleichstellung von leitenden Angestellten mit den Arbeitgebern kann jedoch für das Tarifrecht nicht bindend sein. Eine einheitliche Regelung in dem Sinne, daß man die leitenden Angestellten entweder zu den Arbeitnehmern oder zu den Arbeitgebern rechnet, erscheint hier nicht möglich. Ihre Zurechnung zu den Arbeitnehmern oder Arbeitgebern hängt für das Tarifrecht von der Beantwortung der Frage ab, ob durch ihre Mitgliedschaft in den Verbänden der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber der Zweck des Tarifvertrages, die entgegenstehenden Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber auszugleichen, beeinträchtigt wird.

Stets wird die Reinheit eines Verbandes davon abhängig sein, in welcher Eigenschaft und zu welchem Zwecke die betr. Personen Mitglieder des Verbandes sind. Ein Arbeitgeberverband bleibt daher auch dann rein, wenn ihm leitende Angestellte als Vertreter ihres Arbeitgebers angehören, denn diese Mitglieder werden im Arbeitgeberverband nur die Interessen ihres Arbeitgebers vertreten. Der Verband bleibt also trotz ihrer Mitgliedschaft von den Interessen der Gegenseite unberührt.

Dagegen kann ein leitender Angestellter, der beim Abschluß eines Tarifvertrages die Interessen des Arbeitgebers wahrzunehmen hat, nicht Mitglied

---

[4]) Ebenso Mansfeld, zu § 12 Betr. R. Ges. Anm. 3.

eines Arbeitnehmerverbandes sein, ohne dessen Reinheit zu beeinträchtigen. Für die leitenden Angestellten besteht jedoch die Möglichkeit, sich zu besonderen Verbänden zusammenzuschließen [5]. In diesen Verbänden werden die leitenden Angestellten ihre eigenen Interessen gegenüber den Arbeitgebern wahrnehmen, so daß vom Standpunkt der Reinheit der Verbände gegen deren Tariffähigkeit keine Bedenken bestehen.

Ohne Einfluß auf die Reinheit des Verbandes ist es, wenn jemand Mitglied eines Arbeitnehmerverbandes ist, der wieder einen Arbeitnehmer beschäftigt. Z. B. wird die Reinheit eines Bankbeamtenverbandes nicht dadurch beeinträchtigt, daß ein Bankbeamter eine Hausangestellte beschäftigt. Ebenso wird die Reinheit eines Arbeitgeberverbandes nicht dadurch gefährdet, daß ihm ein Mitglied angehört, welches in einem anderen Beruf Arbeitnehmer ist; z. B. wenn ein Rechtsanwalt, der einer Rechtsanwaltvereinigung angehört, als Syndikus bei einer Bank tätig ist.

Hausgewerbetreibende und Zwischenmeister sind im Verhältnis zu ihren Auftraggebern Arbeitnehmer. Haben sie sich zu einem Verband zusammengeschlossen, so ist dieser zum Abschluß eines Tarifvertrages mit ihren Arbeitgebern berechtigt. Im Verhältnis zu den bei ihnen beschäftigten Personen erscheinen die Hausgewerbetreibenden und Zwischenmeister aber als Arbeitgeber. In dieser Stellung können sie einen Tarifvertrag als Arbeitgeber abschließen. Stellt aber ein Zwischenmeister lediglich als Vertreter seines Prinzipals für diesen Arbeitnehmer ein, so ist er nicht als Arbeitgeber anzusehen [8].

Man wird das Erfordernis der Reinheit der Verbände aber nicht allzu eng auslegen dürfen. Eine strenge Durchführung dieses Prinzips würde dazu führen, daß jeder Verband, der nicht ausschließlich aus Arbeitgebern oder aus Arbeitnehmern besteht, tarifunfähig sein würde. Erforderlich ist zwar stets, daß der Zweck des Tarifvertrages, die entgegenstehenden Interessen zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitgebern auszugleichen, nicht gefährdet wird. Dieser Zweck wird aber auch schon dann erreicht, wenn ein Verband soweit gegnerfrei ist, daß sein sozialer Gegenspieler keinen Einfluß auf die Bildung seines Verbandswillens hat. Daher wird die Tariffähigkeit eines Arbeitgeberverbandes nicht ohne weiteres aufgehoben, wenn ein Mitglied ihm angehört, das ursprünglich Arbeitgeber war, später aber Arbeitnehmer geworden ist. Diesem Mitglied darf aber kein Einfluß auf die Willensbildung des Verbandes eingeräumt sein [9].

---

[5]) Unter den Verbänden leitender Angestellter sind insbesondere hervorzuheben die Vereinigung der leitenden Angestellten im Handel und Industrie und der Bund angestellter Chemiker und Ingenieure.

[8]) Hueck. Lehrb. I S. 42; Nipperdey, Lehrb. II S. 164. Molitor, TVO. S. 44; Sitzler-Goldschmidt Tarifvertragsrecht S. 18; RAG. in NZfA. 1931 S. 396.

[9]) Biensfeld in NZfA. 1930 S. 691 ff.; Kalckbrenner in Stuttg. Kartenauskunftei, Karte Tarifvertrag, Tariffähigkeit, Karte 1; RAG. in RAG. E. Bd. 3 S. 337; LAG. Kassel in NZfA. 1929 S. 129 ff.

Um den Mitgliedern von Arbeitnehmer-Vereinigungen, die sich selbständig gemacht haben, die durch ihre bisherige Mitgliedschaft erworbenen Rechte zu sichern, hilft man sich in der Praxis, indem man diese Mitglieder zu sogen. Ehrenmitgliedern macht und ihnen kein Stimmrecht einräumt[10]).

Praktische Bedeutung hat die Frage der Reinheit der Verbände insbesondere bei den Vereinigungen von Anwälten und Hausbesitzern, sowie bei den Innungen gewonnen. Gemeinsam ist diesen Verbänden, daß ihnen vielfach Mitglieder angehören, die keine Arbeitnehmer beschäftigen. Als besonderes Bedenken gegen die Tariffähigkeit tritt bei den Anwaltsvereinen und den Innungen noch hinzu, daß ihnen Arbeitnehmer als Mitglieder angehören können.

Bei den Anwälten kommt es häufig vor, daß diese nicht sogleich ein eigenes Büro errichten, sondern zunächst als Hilfsarbeiter in einer bestehenden Kanzlei eintreten. Diese Anwälte sind als Arbeitnehmer anzusehen. Sie kommen aber bei einem Tarifvertrag, der von dem Anwaltsverein mit den Verbänden der Büroangestellten abgeschlossen wird, nicht als soziale Gegenspieler der Anwälte in Betracht. Der Anwaltsverein bleibt trotz ihrer Mitgliedschaft von den Anschauungen und Bestrebungen der Gegenseite unberührt. Denn die Tätigkeit und der Berufskreis dieser Anwälte ist ganz anders geartet als die des Büropersonals, dessen Arbeitsverhältnis durch den Tarifvertrag geregelt wird. Ihre Interessen laufen nicht mit denen der Gegenorganisationen der Anwälte gleich. Da auch der als Hilfsarbeiter angestellte Rechtsanwalt an der Aufbringung des Lohnes für das Büropersonal beteiligt ist[11]), stimmen seine Interessen mit denen seines Arbeitgebers auf dem Gebiete der Lohn- und Arbeitsbedingungen des Büropersonals überein[12]). Der Verbandswille vollzieht sich daher frei und unbeeinflußt von der Gegenseite.

Die Tariffähigkeit von Anwaltsvereinen ist auch nicht aus dem Grunde anzugreifen, weil ihnen Mitglieder angehören, die keine Arbeitnehmer beschäftigen. Auch diese werden stets dieselben, mindestens aber nicht die entgegengesetzten Interessen der arbeitgebenden Mitglieder vertreten.

Aus dem gleichen Grunde läßt sich die Tariffähigkeit von Hausbesitzervereinen nicht verneinen. Bei ihnen ist ebenso die Voraussetzung der Reinheit der Verbände erfüllt, wenn ihre nicht arbeitgebenden Mitglieder nicht die Interessen der Gegenpartei vertreten[13]).

Desgleichen sind die Einwendungen, welche gegen die Tariffähigkeit der Innungen vom Standpunkt der Reinheit der Verbände erhoben sind, nicht begründet. Bedenken könnte hier der Umstand erregen, daß einer freien Innung gemäß § 87 Ziff. 2—4 Gewerbeordnung und der Zwangsinnung gemäß §§ 100 f und 100 g Gewerbeordnung auch Arbeitnehmer angehören können

---

[10]) Molitor, Komm. z. TVO. S. 45; RAG. E. Bd. 3 S. 357.

[11]) Vgl. OLG. Frankfurt/M. in NZfA. 1927 S. 245.

[12]) Vgl. OLG. Frankfurt/M. in NZfA. 1927 S. 245 u. RG. in NZfA. 1928 S. 187; Nipperdey, Lehrb. II S. 166, Bloch S. 30. — A. A. Schli. A. München in SchlW. 1922 S. 9 und 1923 S. 129.

[13]) Vgl. Bloch S. 31, RGZ. Bd. 107 S. 144.

oder müssen. Nach § 87 Gewerbeordnung handelt es sich bei diesen Arbeitnehmern vornehmlich um Werkmeister oder Personen, die in ähnlicher Stellung tätig sind. Unter Werkmeister versteht das Gesetz (§ 133 a Gewerbeordnung) Personen, die für längere Zeit mit der Leitung oder Beaufsichtigung des Betriebes oder einer Abteilung desselben beauftragt sind. Sie haben also eine bis fast zur Selbständigkeit gesteigerte Stellung. Ebenso wie die Konzipienten nehmen sie grundsätzlich beruflich eine Sonderstellung ein, durch die sie gesellschaftlich und wirtschaftlich den selbständigen Handwerkern vielfach gleichkommen. Aus diesem Grunde hat auch der Gesetzgeber ihr Recht und ihre Pflicht zur Mitgliedschaft bei den Innungen gesetzlich festgelegt.

Aus dieser Stellung der Werkmeister ergibt sich, daß sie durch den Abschluß von Tarifverträgen der Innung mit den Gesellen und den sonstigen Arbeitnehmern nicht berührt werden. Ganz entsprechend wird andererseits durch ihre Teilnahme an der Regelung der Arbeitsbedingungen auf seiten der Innungen deren Verbandswille nicht von den Interessen des sozialen Gegenspielers beeinflußt.

Auch die Tatsache, daß die Innungen vielfach Mitglieder umfassen, die keine Arbeitnehmer beschäftigen, hindert nicht, an der Reinheit der Innungen festzuhalten. Ein Innungsmitglied, das keine Arbeitnehmer beschäftigt, ist doch Arbeitgeber im potentiellen Sinne. Oertmann führt aus: „Es fehlt ihm nur die zeitweilige Aktualität dieser grundsätzlich vorhandenen Eigenschaft und nur auf diese potentielle Arbeitgebereigenschaft kann es im Sinne der Eignung als Mitglied von Arbeitgeberverbänden sinngemäß ankommen“ [14]).

Gegen die Reinheit einer Innung läßt sich ebenso wenig einwenden, daß ihr vielfach Mitglieder angehören, die an der Regelung der Arbeitsbedingungen kein eigenes Interesse haben. Denn die Interessen dieser Mitglieder stehen auch nicht in einem Widerspruch zu den Interessen der Mitglieder, die als Arbeitgeber in Betracht kommen [15]). In ihrer Stellung als selbständige Inhaber eines Betriebes werden sie stets im Verhältnis zu den Arbeitgebern die gleichen Interessen nicht aber die Interessen der Arbeitnehmer verfolgen. Für die Gleichheit der Interessen der Mitglieder spricht auch der gemeinsame Aufgabenkreis, der die Mitglieder verbindet. Aufgabe der Innungen ist es nach § 81 der Gewerbeordnung, die „gemeinsamen“ gewerblichen Interessen ihrer Mitglieder zu fördern. Wenn daher der § 81 a Zif. 2 Gewerbeordnung zu den Pflichtaufgaben der Innung zählt, ein gedeihliches Verhältnis zwischen den Meistern und Gesellen zu fördern, so setzt der Gesetzgeber hier ein allen Innungsmitgliedern gemeinsames Interesse voraus.

Wenn immerhin die Möglichkeit besteht, daß einzelne nicht arbeitgebende Mitglieder durch möglichst günstige Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer eine Schwächung der arbeitgebenden Mitglieder im Konkurrenzkampf erwarten und deshalb die Bestrebungen der Arbeitnehmer beim Tarifabschluß unterstützen,

---

[14]) Oertmann in RArbBl. 1926 Nichtamtl. Tl. S. 747.

[15]) A. A. von Karger in NZfA. 1926 S. 484; Ditges in Arbeitsrecht 1926 S. 631; Sperling, SchlW. 1925 S. 206 und NZfA. 1926 S. 497.

so wird ihre Zahl in der Praxis im Verhältnis zu den übrigen Mitgliedern stets so gering sein, daß sie keinen Einfluß auf die Willensbildung der Innung ausüben.

Anders bei den Harmonieverbänden. Hier läßt sich von einer „Reinheit“ nicht sprechen, da diese aus Arbeitnehmern und Arbeitgebern desselben Berufskreises gemischt zusammengesetzt sind. Ihr Zweck ist es, den natürlichen Gegensatz zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern durch vereinsmäßigen Zusammenschluß auszugleichen. Es liegen daher keine reinen Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverbände vor [16]). Selbst wenn zufällig nur Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zu einem bestimmten Zeitpunkt Mitglieder des Verbandes sind, so ist ein solcher Verband nicht tariffähig.

§ 9: Die Voraussetzung der überbetrieblichen Grundlage.

Als weitere Voraussetzung für die Tariffähigkeit eines Arbeitnehmerverbandes wird in der Literatur vielfach verlangt, daß der Verband auf überbetrieblicher Grundlage errichtet sein muß. Diese Voraussetzung ergibt sich jedoch weder aus dem Gesetz noch aus dem Wesen und Zweck des Tarifvertrages.

Es ist zwar unstreitig, daß die Arbeitnehmer eines Betriebes nicht schlechthin tariffähig sind, weil es bei der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes an der Voraussetzung einer Vereinigung fehlt. Die Arbeitnehmer eines Betriebes können auch nicht in ihrer gesetzlichen Organisation auf Grund des Betriebsrätegesetzes Tarifverträge abschließen. Diese Aufgabe ist den in § 8 BRG. erwähnten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer vorbehalten [1]). Genügt somit das gemeinsame Band, das die Mitglieder eines Betriebes zusammenhält noch nicht, um diese tariffähig zu machen, so bleibt zu prüfen, ob eine besondere Vereinigung, welche die Arbeitnehmer eines Betriebes zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen eines Betriebes errichtet haben, tariffähig sein kann. Diese Frage ist bei den sogen. Werkvereinen aufgetaucht. Die Werkvereine haben in ihre Satzung die Bestimmung aufgenommen, daß nur Arbeitnehmer eines bestimmten Werkes Mitglieder der Vereinigung sein können.

Das Reichsarbeitsgericht hat in mehreren Entscheidungen die Tariffähigkeit der Werkvereine grundsätzlich bejaht [2]). Von den Verwaltungsbehörden wird den Werkvereinen jedoch noch vielfach Widerstand geleistet. Die Entscheidungen des RAG. haben dem Sächsischen Arbeits- und Wohlfahrtsministerium geradezu Veranlassung gegeben, sich in einem Rundschreiben scharf gegen die Tariffähigkeit der Werkvereine auszusprechen und den Gewerbe-

---

[16]) Vgl. Nipperdey, Lehrb. II S. 165; Kaskel, Lehrb. S. 25.

[1]) Ebenso Kaskel in Arbeitsrecht Bd. 1927 S. 909.

[2]) RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 4 S. 242; Bd. 5 S. 217; Bd. 10 S. 223; und ebenso RG. in Bensh. Sammlg. Bd. 14 S. 472.

aufsichtsämtern Anweisung zu erteilen, Werkvereine nicht als tariffähig anzuerkennen[3]). Ebenso wird auch von dem Reichsarbeitsminister[4]) und von dem Preußischen Minister für Handel und Gewerbe[5]) die Tariffähigkeit eines jeden Werkvereins verneint.

So ist erklärlicherweise auch in der Literatur die Frage der Tariffähigkeit der Werkvereine sehr bestritten[5a]).

Eine Beschränkung der Tariffähigkeit auf Verbände, die auf einer überbetrieblichen Grundlage errichtet sind, läßt sich nicht aus dem Gesetz entnehmen. Eine gesetzliche Regelung ist zwar im deutsch-polnischen Abkommen über Oberschlesien vom 15. Mai 1922 getroffen. Nach Art. 161 Abs. 2 liegt eine Arbeitnehmervereinigung im Sinne dieses Gesetzes nur vor, wenn die Mitgliedschaft nicht von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betriebe abhängig gemacht ist. Wenn auch in diesem Gesetz den Werkvereinen ihre Eigenschaft als Arbeitnehmervereinigung abgesprochen wird, so erscheint es doch klar, daß diese Sonderregelung, die aus der Notwendigkeit, für Deutschland und Polen eine übereinstimmende Regelung zu treffen, entstanden ist, für die Frage der Tariffähigkeit einer Vereinigung nicht entscheidend sein kann[6])[7]).

---

[3]) Abgedruckt in Arbeitsrecht Bd. 1929 S. 443.

[4]) Nach seinen Ausführungen im Ausschuß des Reichstags für soziale Fragen am 18. April 1929. (siehe RArbBl. Bd. 1929 S. 98). Durch Bescheid vom 6. März 1925 (abgedruckt in RArbBl. 1925 Amtl. T. S. 138) hatte jedoch der RArbMin. die Tariffähigkeit von Werkvereinen anerkannt.

[5]) Durch Bescheid vom 26. Oktober 1927 (abgedruckt in RArbBl. 1928 Amtl. T. S. 157).

[5a]) Die Tariffähigkeit der Werkvereine wird bejaht von Molitor, TVO. Komm. S. 46; Kaskel in Arbeitsrecht 1927 S. 905 ff. Lehrb. S. 26; Jacobi, Grundlehren S. 178; Hueck, Handb. Bd. 3 S. 30; Mansfeld S. 61; Erdmann S. 60; Oertmann S. 19 ff.; Meißinger S. 24 ff. in Schmidt: Zur Frage der Vertretungs- und Tariffähigkeit; verneint von Nipperdey, Lehrb. II S. 168; Sinzheimer Grundzüge S. 70 f.; Flatow in Gewerkschafts-Ztg. 1926 S. 142 ff.; Joerges in SchlW. 1926 S. 57; Groh, SchlW. 1929 S. 33; Sitzler-Goldschmidt, Tarifvertragsrecht S. 32; Feig-Sitzler, BRG. S. 28; Dersch-Volkmar, AGG. S. 197; Sperling in SchlW. 1929 S. 229 ff. und Tariffähigkeit von Werkvereinen (insb. S. 31). Wassermann in Arbeitsrecht 1930 S. 43 ff.; Noerpel in Arbeitsrechts-Praxis 1929 S. 20 und in Gewerkschaftszeitung 1929 S. 226 ff.; Fraenkel in Arbeitsrechts-Praxis 1929 S. 79 ff.; Kalckbrenner in Stuttgarter Kartenauskunftei, Karte Tarifvertrag, Tariffähigkeit, Karte 1. § 4 Abs. 3 Zif. 1 des Entw. des Arbeitsrechtsausschusses verlangt für die Tariffähigkeit eines Verbandes von Arbeitnehmern, daß die Mitgliedsch. nicht von d. Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betrieb abhängig gemacht ist.

[6]) Vgl. LAG. Darmstadt in Bensh. Sammlg. Bd. 12 LAG. S. 20.

[7]) Diese Bestimmung ist, da sie mit Art. 165 S. 2 RV. unvereinbar ist, verfassungswidrig und daher nichtig; vgl. Tatarin-Tarnheyden in Nipperdey; d. Grundrechte, Art. 165 RV. S. 541.

Eine gesetzliche Bestimmung des Begriffes „wirtschaftliche Vereinigung“ gibt auch § 184 des Reichsknappschafts-Gesetzes. Dieser bestimmt: „Wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitnehmern im Sinne dieses Gesetzes sind solche Verbände, die einem Gesamtverband angehören, der als Benennungskörper für den vorläufigen Reichswirtschaftsrat anerkannt ist“. Das Gesetz begrenzt also ausdrücklich diese Begriffsbestimmung auf den Geltungsbereich des Reichsknappschafts-Gesetzes. Als eine gesetzliche Auslegung des Begriffes im Hinblick auf die TVO. kann sie somit nicht verwandt werden.

Nipperdey [8]) führt zur Begründung seiner Auffassung, daß nur ein Verband auf überbetrieblicher Grundlage tariffähig sei, die geschichtliche Entwicklung an. Für den Zusammenschluß der Arbeitnehmer in den Gewerkschaften sei historisch die Gleichartigkeit des Berufes ausschlaggebend gewesen. Der Zusammenschluß auf beruflicher Grundlage sei von den Gewerkschaften vorgenommen worden. Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung habe diesen Zustand vorgefunden; sie habe daher unter den wirtschaftlichen Vereinigungen auch nur die Berufsverbände verstanden. Die Werkvereine aber seien in einem bewußten Gegensatz zu diesen wirtschaftlichen Vereinigungen geschaffen worden.

Diese Beweisführung kann nur dann richtig sein, wenn die geschichtliche Entwicklung auch tatsächlich in den arbeitsrechtlichen Gesetzen ihren Niederschlag gefunden hat. Es ist aber in keinem, für die Begriffsbestimmung „wirtschaftliche Vereinigung“ in Betracht kommenden Gesetze, von einer Beschränkung auf überbetrieblicher Grundlage die Rede [9]).

Das Betriebsrätegesetz stellt zwar mehrfach die Betriebsvertretung und die durch sie vertretene Belegschaft den wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer gegenüber. (Siehe die §§ 8, 31, 47, 66 Zif. 3 und 78 Zif. 2 BRG.) Es findet sich aber in diesem Gesetz keine Bestimmung darüber, daß sich eine solche wirtschaftliche Vereinigung nicht auch auf der Grundlage eines bestimmten Betriebes aufbauen könnte. Ebenso wenig läßt sich aus dem Zweck dieser Bestimmungen mit Notwendigkeit folgern, daß unter den wirtschaftlichen Vereinigungen nur solche zu verstehen sind, die auf überbetrieblicher Grundlage errichtet sind [10]).

Die Annahme, daß nur Arbeitnehmerverbände, die auf überbetrieblicher Grundlage errichtet sind, tariffähig sein können, ist mit den Bestimmungen der Reichsverfassung unvereinbar. In Art. 159 der RV. ist die Vereinigungsfreiheit ausdrücklich für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Dieses Koalitionsrecht ist ein besonderes Recht, das der Gesetzgeber einer sozialen Gruppe, einem sozialen Stand gegenüber einem anderen gegeben hat und zwar den Arbeitnehmern gegenüber den Arbeitgebern und umgekehrt. Im engsten Zusammenhang steht das Koalitionsrecht mit Art. 165 der RV. Art. 165 Satz 1 bestimmt: „Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn-

---

[8]) Nipperdey, Lehrb. II S. 147 ff.

[9]) Ebenso Mansfeld, BRG. S. 62.

[10]) Vgl. Kaskel in Arbeitsrecht, Bd. 1927 S. 910.

und Arbeitsbedingungen .... mitzuwirken". Der enge Zusammenhang zwischen diesen beiden Bestimmungen zeigt sich bereits im Wortlaut. Der in Art. 159 RV. verwandte Ausdruck „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen" kehrt fast genau in Art. 165 RV. wieder. Der Gesetzgeber hat durch den engen Zusammenhang der beiden Bestimmungen eine Verbindung geschaffen zwischen dem Koalitionsrecht und dem Recht der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Wenn der Gesetzgeber in Art. 159 der RV. das Koalitionsrecht für jedermann gewährleistet, so ist aus Art. 165 RV. zu entnehmen, daß die Gewährleistung der Lohn- und Arbeitsbedingungen alle Arbeiter und Angestellten gleichmäßig trifft. Daher sind auch grundsätzlich alle Arbeitnehmerverbände gleichmäßig durch Art. 165 RV. zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen berufen.

Auch der Art. 165 Abs. 1 Satz 2 RV. bestätigt diese Auffassung. Hiernach werden die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen anerkannt. In dieser Anerkennung liegt zunächst eine Gleichberechtigung der beiderseitigen Organisationen untereinander. Es ist aber auch ferner darin eine Gleichberechtigung sämtlicher Arbeitnehmerorganisationen untereinander zu erblicken. Aus Art. 165 „folgt mit zwingender Logik, daß die Anerkennung der beiderseitigen Organisationen auch die Gleichberechtigung aller Arbeitnehmerorganisationen in sich schließt" [11]).

Wenn man die Organisationen des Art. 165 Satz 2 RV. gewöhnlich als Berufsstände bezeichnet, so darf aus diesem Ausdruck keine Folgerung für die notwendige Zusammensetzung der Arbeitnehmervereinigungen geschlossen werden. Dieser Ausdruck ist nicht genau. Wie sich aus den Art. 159, 165 RV. ergibt, ist nicht das wesentliche bei der Organisation das berufliche sondern das Klassenelement [12]). Zwar läßt sich aus Art. 165 RV. nicht entnehmen, daß jede Vereinigung von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern tariffähig ist. Die Tatsache aber, daß ein Verband nur Arbeitnehmer eines bestimmten Betriebes zu seinen Mitgliedern zählt, genügt nicht, um seine Tarifunfähigkeit festzustellen. Würde in der TVO. die Bestimmung aufgenommen sein, daß nur Arbeitnehmervereinigungen, die sich auf überbetrieblicher Grundlage zusammengeschlossen haben, tariffähig sind, so würde diese Bestimmung wegen Verstoßes gegen Art. 159, 165 RV. nichtig sein.

Auch von den Gegnern der Tariffähigkeit der Werkvereine wird anerkannt, daß sich die Gesamtarbeitnehmerschaft eines Riesenbetriebes, besonders eines Spezialbetriebes zu einem tariffähigen Arbeitnehmerverband zusammenschließen kann [13]). In dieser Anerkennung liegt aber ein Widerspruch, denn bei

---

[11]) Stier-Somlo in Schmidt: Vertretungs- u. Tariffähigkeit S. 36.

[12]) Vgl. Tatarin-Tarnheyden in Nipperdey, Grundrechte Art. 165 S. 538.

[13]) So von Nipperdey, Lehrb. II S. 171 und in Bensh. Sammlg. Bd. 12 LAG. S. 32.

den Großbetrieben ist die Lage für eine rechtliche Beurteilung keine andere als bei den kleineren Betrieben [14]).

§ 10: Die Voraussetzungen der Unabhängigkeit.

Das Erfordernis der Unabhängigkeit einer Vereinigung von ihrem sozialen Gegenspieler ergibt sich mit Notwendigkeit aus dem Zweck des Tarifvertrages [1]). Denn nur, wenn jede Partei beim Abschluß des Vertrages tatsächlich imstande ist, ihre eigenen Interessen wahrzunehmen, kann der natürliche Gegensatz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu einem vernünftigen und zweckmäßigen Ausgleich gebracht werden. Es ist also erforderlich, daß die Parteien voneinander unabhängig sind [2]).

Das bedingt keineswegs, daß sich die Unabhängikeit bis in alle, selbst unerheblichen Einzelheiten erstreckt. Vielmehr genügt es, daß sie im wesentlichen vorhanden ist [3]), d. h. insoweit, daß ein Verband seine Interessen notfalls gegen den Willen seines sozialen Gegenspielers durchführen kann [4]).

Die Unabhängigkeit muß sowohl eine rechtliche wie eine tatsächliche sein.

Die Gründung des Verbandes muß unbeeinflußt von dem Willen des Vertragsgegners vorgenommen sein, da ein Verband von seinem sozialen Gegenspieler nicht unabhängig ist, wenn er nur dessen Veranlassung seine Entstehung verdankt. Selbst die Anregung zur Gründung durch den Arbeitgeber wird bereits für eine gewisse Abhängigkeit eines Arbeitnehmerverbandes sprechen [5]).

Die Satzung muß inhaltlich von den Mitgliedern des Verbandes aufgestellt werden. Sie darf daher nicht in der Form von Druckschriften, die von dem Arbeitgeber hergestellt sind, der Gründungsversammlung der Arbeitnehmer

---

[14]) Vgl. LAG. Darmstadt in Bensh. Sammlg. LAG. S. 20.

[1]) Kaskel, NZfA. 1926 S. 1 ff.

[2]) Jacobi, Grundlehren S. 160; Kaskel, Lehrb. S. 26 und Arbeitsrecht Bd. 1927 S. 910; Nipperdey, Lehrbuch II S. 166; Sinzheimer, Grundzüge S. 70; Flatow und Kahn-Freund, Betr. Rätegesetz S. 74; Mansfeld S. 61; Noerpel, Arbeitsrecht 1928 S. 82; Molitor, TVO. Komm. S. 48; Sitzler-Goldschmidt, Tarifvertragsrecht S. 31; Bloch S. 22 ff.; Fraenkel in Arb-Rechts-Prax. 1929 S. 79 ff.; Dersch-Volkmar, Arb. Ger. Ges. S. 196; RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 4 S. 294.

[3]) RAGE. Bd. 6 S. 139 ff.; S. 144; Mansfeld (BRG. S. 61) verlangt volle Selbständigk. in jeder Beziehung.

[4]) Vgl. RAG. in NZfA. 1931 S. 398. Ebenso RG. in Bensh. Bd. 14 S. 474.

[5]) Vgl. Kaskel in Arbeitsrecht 1927 S. 911; Nipperdey, Lehrb. II S. 147; LAG. Darmstadt in Bensh. Sammlg. Bd. 12 LAG. Nr. 5.

vorgelegen haben [6]). Auch der Inhalt der Satzung darf dem Arbeitgeber keinen Einfluß auf die Willensbildung des Verbandes einräumen. In der Satzung müssen eigene Beiträge der Mitglieder vorgesehen sein, die eine wirtschaftliche Selbständigkeit des Verbandes ermöglichen. Eine satzungsgemäße Unterstützung durch den Arbeitgeber, sei es mit finanziellen Mitteln oder in sonstiger Weise, darf nicht stattfinden [7]).

Für die Tariffähigkeit eines Arbeitnehmerverbandes genügt es aber nicht, daß er nur nach den Bestimmungen seiner Satzung unabhängig von dem Arbeitgeber ist; eine Abhängigkeit darf sich auch nicht aus der tatsächlichen Gestaltung der Verhältnisse ergeben.

Die Freiheit der Willensbildung eines Verbandes ist insbesondere dann nicht gewährleistet, wenn der Verband durch finanzielle oder sonstige Mittel von seinem sozialen Gegenspieler unterstützt wird [8]). Ein solcher Verband wird niemals die Interessen der Arbeitnehmer wirksam wahrnehmen können. In dem Bestreben, sich die finanzielle Unterstützung zu erhalten, wird er bei der Reglung der Lohn- und Arbeitsbedingungen Arbeitnehmerinteressen preisgeben, die er bei voller Unabhängigkeit nicht opfern würde.

Von besonderer Bedeutung ist die Voraussetzung der Unabhängigkeit bei den wirtschaftsfriedlichen oder gelben Gewerkschaften, insbesondere insoweit sie in der Form von Werkvereinen auftreten.

Man kann von den gelben Gewerkschaften nicht sagen, daß sie stets von den Arbeitgebern abhängig sind. Die Vereinbarung über die Arbeitsgemeinschaft, die sie am 15. November 1918 geschlossen haben, spricht vielmehr dagegen. Punkt 3 dieser Vereinbarung lautet nämlich: „Die Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände werden die Werkvereine (die sogen. wirtschaftsfriedlichen Vereine) fortan sich selbst überlassen und sie weder mittelbar noch unmittelbar unterstützen."

Wenn eine wirtschaftsfriedliche Vereinigung trotz dieser Vereinbarung durch Annahme von Unterstützungen ihre Unabhängigkeit aufgegeben hat, wird man ihr die Tariffähigkeit absprechen müssen. Abzulehnen ist aber die Auffassung, daß bei Werkvereinen stets eine so starke Abhängigkeit von den Arbeitgebern vorhanden sei, daß sie nicht tariffähig sein könnten [9]).

---

[6]) Ebenso Kaskel in Arbeitsrecht 1927 S. 911; Nipperdey, Lehrb. II S. 167, LAG. Freiburg in Bensh. Sammlg. Bd. 3, LAG. S. 104.

[7]) Ebenso Kaskel in Arbeitsrecht 1927 S. 911; Nipperdey, Lehrb. II S. 168; RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 4 S. 294 Bd. 9 S. 487.

[8]) Ebenso Kaskel, Lehrb. S. 25; Jacobi, Grundlehren S. 165, Nipperdey, Lehrb. II S. 147; Mansfeld S. 61; Molitor, TVO. Komm. S. 48; Dersch-Volkmar, AGG. S. 196; ferner RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 4 S. 239; Bd. 5 S. 217. — A. A. Hardt in SchlW. 1925 S. 205.

[9]) So Nipperdey, Lehrb. II S. 168 u. in Bensh. Sammlg. Bd. 3 LAG. S. 112. Flatow u. Joachim, AGG. S. 102. Sitzler-Goldschmidt, Tarifvertragsrecht S. 32; Dersch-Volkmar, AGG. S. 196; Joerges in SchlW. 1926

Zur Begründung dieser Auffassung wird angeführt, daß die finanzielle Leistungskraft eines Werkvereins niemals ausreichend sein könne, um eine Unabhängigkeit von den Arbeitgebern zu ermöglichen. Eine solche Vereinigung sei nicht in der Lage, einen gegebenenfalls notwendigen Arbeitskampf infolge ihrer schwachen finanziellen Kraft mit einiger Aussicht auf Erfolg durchzuführen [10]).

Es kann aber für die Tariffähigkeit eines Arbeitnehmerverbandes nicht entscheidend sein, ob er im einzelnen Falle auch die notwendige finanzielle Kraft hat, um einen Arbeitskampf erfolgreich zu Ende zu führen. Diese Frage wird — wie in jedem anderen Falle auch — erst der Kampf selbst entscheiden. Sie ist im übrigen für den rechtlichen Tatbestand unerheblich, denn auch dem unterlegenen Teil wird man die Tariffähigkeit nicht absprechen können, selbst dann nicht, wenn mangelnde finanzielle Kraft die Ursache der Niederlage war [11]).

Als ferneres Argument gegen die Unabhängigkeit der Werkvereine hat man geltend gemacht, daß der Arbeitgeber stets Einfluß auf den Bestand der Mitglieder ausübe. Da die Mitgliedschaft im Werkverein abhängig sei von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betriebe, könne der Arbeitgeber durch Kündigung ihm unangenehmer Arbeitnehmer, deren Austritt aus dem Werkverein herbeiführen. Der Arbeitgeber sei daher ständig in der Lage, einen Einfluß auf die Willensbildung des Werkvereins auszuüben [12]).

Dieser Einwand ist zwar in seiner ganzen Schärfe nicht zutreffend. Es ist darauf hinzuweisen, daß der Arbeitgeber kein freies Einstellungs- und Entlassungsrecht hat (§§ 74, 81 ff., 96 f. BRG.). Selbst wenn immerhin die Möglichkeit gegeben ist, durch Aussperrung der ganzen Belegschaft die Existenz des Werkvereins zu vernichten, so wird er doch praktisch davon keinen Gebrauch machen. Er wird zum mindesten an solchem Vorhaben uninteressiert sein, da die Werkvereine wirtschaftsfriedlich eingestellt sind. Infolge dieser Einstellung darf der Arbeitgeber ein für ihn günstiges Zusammenarbeiten erwarten [13]). Dennoch läßt sich nicht leugnen, daß sich bei Werkvereinen besonders leicht ein Abhängigkeitsverhältnis der Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber herausbildet. Vielfach werden nämlich die einzelnen Mitglieder des Werkvereins von dem

---

S. 57; ders. in Arbeitsrechtspraxis 1928 S. 124; Sinzheimer in „Die Arbeit" Bd. 1926 S. 670.

[10]) Vgl. RArbMin. in RArbBl. 1928 S. 15, Sächsisches Ministerium in RArbBl. 1929 S. 443.

[11]) Vgl. RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 5 S. 219. Ebenso RG. in Bensh. Sammlg. Bd. 14 S. 474.

[12]) Aus diesem Grunde verneinen vornehmlich die Tariffähigkeit der Werkvereine Groh in SchlW. Bd. 1929 S. 33; Flatow und Joachim, AGG. S. 102, Fraenkel in Arbeitsrechtsprax. Bd. 1929 S. 79 ff., S. 81. Noerpel in Gewerkschafts-Zeitg. Bd. 1929 S. 228. Feig-Sitzler BRG. S. 28; Kaskel-Dersch, Lehrb. S. 53.

[13]) Ebenso Tatarin-Tarnheyden in Nipperdey, Grundrechte, Art. 165 Anm. 78 S. 542.

Arbeitgeber abhängig sein. Es wird dann aber leicht die Gefahr entstehen, daß die Vereinigung sich bei der vertraglichen Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch die Rücksichtnahme auf diese Mitglieder beeinflussen läßt. Jedoch darf diese Möglichkeit nicht dazu führen, die Tariffähigkeit der Werkvereine schlechthin zu leugnen. Man wird vielmehr von Fall zu Fall prüfen müssen, ob bei einem Verband, der auf einer solchen Grundlage zusammengeschlossen ist, eine derartig starke Abhängigkeit vom Arbeitgeber besteht, daß ihm die Fähigkeit zur sozialen Gegenspielerschaft fehlt [14]). Nur wenn das der Fall ist, muß man einem Werkverein die Tariffähigkeit absprechen.

§ 11: Die Voraussetzung der freien Vereinigung.

Bei den Zwangsverbänden erscheint eine besondere Prüfung der Tariffähigkeit geboten, da deren Mitglieder teilweise gegen ihren Willen in diesen Verbänden zusammengeschlossen sind und auch nicht die Möglichkeit haben, aus dem Verband auszutreten.

Ein Verband, der zwangsweise zusammengeschlossen ist, ist allein aus diesem Grunde nicht von vornherein zum Abschluß eines Tarifvertrages ungeeignet [1]) [2]). Der Staat bedarf zur Erfüllung seiner Aufgaben bestimmter Verbände, die er auch zwangsweise gegen den Willen ihrer Mitglieder bildet. Erst der Zwang macht sie oft besonders zur Erfüllung bestimmter Aufgaben geeignet. So wäre es möglich, daß der Gesetzgeber auch den Abschluß von Tarifverträgen außer den freien Verbänden gewissen Zwangsverbänden übertragen hat. In Betracht kommen insbesondere die Zwangsinnungen. Die übrigen Zwangsverbände, wie die Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern, scheiden schon, — wie wir an anderer Stelle ausführlich dargetan haben — aus dem Grunde aus, weil sie reine Standesvertretungen sind, ihre Mitglieder also nicht in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber zusammengeschlossen sind.

In der Literatur und Rechtsprechung hat man sowohl zur Begründung als auch zur Verneinung der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen die Vorschrift des § 100 q Gewerbeordnung anzuwenden versucht. Im § 100 q Gewerbeordnung wird bestimmt, daß die Innung ihre Mitglieder in der Festsetzung der Preise ihrer Waren oder Leistungen, oder in der Annahme von Kunden nicht beschränken darf.

---

[14]) Ebenso RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 4 S. 239 ff. S. 244; Bd. 5 S. 217.

[1]) Vgl. Oertmann, RArbBl. Bd. 1926 Nichtamtl. Teil S. 747; Auerswald in Arb. Recht Bd. 1925 S. 43 ff.

[2]) § 3 des Entwurfes von Nipperdey, § 4 Abs. 2 des Entwurfes von Sinzheimer haben die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen vorgesehen.

Aus der Nichterwähnung der Lohngestaltung in dieser Bestimmung glaubt das Kammergericht [3]) als argumentum e contrario schließen zu können, daß die Zwangsinnung diesbezüglich auf ihre Mitglieder einen Zwang ausüben könne und daher zum Abschluß von Tarifverträgen berechtigt sei. Diese Folgerung erscheint jedoch sehr formalistisch, umsomehr, als bei der Schaffung des Gesetzes der Tarifvertrag nahezu unbekannt war [4]).

Abzulehnen ist aber auch die entgegengesetzte Auffassung, die annimmt, daß sich aus § 100 q Gewerbeordnung die Tarifunfähigkeit der Zwangsinnung ableiten lasse [5]). Von Karger und Schellwien [6]) wollen diese Bestimmung ganz allgemein so auslegen, daß das einzelne Innungsmitglied durch die Zwangsinnung hinsichtlich seiner Konkurrenzfähigkeit nicht beschränkt werden dürfe. Die Zwangsinnung dürfe ihre Mitglieder in ihren Produktionsbedingungen, insbesondere hinsichtlich der mit den Gesellen zu vereinbarenden Arbeitsbedingungen nicht beschränken. Wie u. a. auch Molitor [7]) ausführt, geht aber eine solche Interpretation viel zu weit.

Als unbegründet ist auch der Einwand von Schieckel [8]) abzulehnen. Er argumentiert, daß ein Arbeitgeberverband, welcher einen Tarifvertrag abschließt, unbedingt in der Lage sein müsse, seinen Mitgliedern bestimmte Mindestpreise vorzuschreiben, da die vorgeschriebenen Tarife sonst evtl. den Ruin einzelner Mitglieder zur Folge haben könnten. Aus der Tatsache, daß die Zwangsinnungen diese Einwirkungsmöglichkeit nicht haben, folgert er, daß ihnen die Tariffähigkeit fehle. Das ist deshalb unrichtig, weil es für die Tariffähigkeit eines Verbandes ohne Bedeutung ist, ob er die Möglichkeit hat, seinen Mitgliedern bestimmte Mindestpreise für ihre Erzeugnisse vorzuschreiben oder nicht.

Die Tarifunfähigkeit der Zwangsinnungen ergibt sich aber aus Art. 159 RV. Der Art. 159 RV. hat das bisher nur durch § 152 Gew. O. den gewerblichen Unternehmern, sowie ihren Angestellten und Arbeitern gewährte Recht der Vereinigungsfreiheit zu einem Grundrecht aller Deutschen erhoben. Art. 159 ist kein bloßer Programmsatz, sondern aktuelles Recht [9]). Er erklärt alle Maßnahmen für rechtswidrig, die dem einzelnen den unmittelbaren Eintritt in eine Koalition verwehren, oder sein Bleiben in einer Koalition bestimmen. Diese Regelung widerspricht der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen.

Zwar ist jemand, der auch einer freiwillig zusammengeschlossenen Vereinigung beitritt, durch die Satzung dieser Vereinigung gebunden. Er hat

---

[3]) in JW. 1925 S. 272.

[4]) Vgl. v. Karger, NZfA. 1926 S. 481.

[5]) V. Karger, NZfA. 1926 S. 486. Schellwien in Gew. u. Kaufmannsgericht Bd. 12 S. 116; Schieckel in Arbeitsrecht 1929 S. 102.

[6]) a. a. O.

[7]) Vgl. Molitor, Tarifvertragsordnung Komm. S. 51.

[8]) Schieckel in Arbeitsrecht 1929 S. 102.

[9]) Vgl. Anschütz, RV. zu Art. 159 A. 1, Giese, RV. zu Art. 159 A. 1.

aber jederzeit die Möglichkeit, innerhalb einer bestimmten Kündigungsfrist aus der Vereinigung auszutreten. Eine solche vorübergehende Beschränkung ist mit dem Grundsatz der Vereinigungsfreiheit vereinbar. Sie ist die selbstverständliche Folge des freiwilligen Beitritts und erscheint auch erforderlich, um die durch Art. 165 RV. vorgesehenen Aufgaben der Vereinigungen zu erfüllen. Bei der Zwangsinnung besteht aber keine Möglichkeit zum Austritt.

Auch das Reichsgericht erkennt an [10]), daß das Tarifrecht der Zwangsinnung seine Grenze finde, wo der Herrschaftsbereich des Art. 159 RV. beginnt. Dennoch aber bejaht das Reichsgericht die Tariffähigkeit der Zwangsinnung [11]). Das Urteil des Reichsgerichts besagt aber auch im Grunde, daß die Tariffähigkeit einer Zwangsinnung mit Art. 159 RV. unvereinbar ist [12]) [13]).

Nach den Ausführungen des Reichsgerichts hat jedes Mitglied, das mit der Tarifpolitik der Zwangsinnung nicht einverstanden ist, die Möglichkeit, sich einer anderen Arbeitgebervereinigung anzuschließen, die eine ihm genehme Tarifpolitik betreibt. Eine Bindung besteht nur solange, als das Mitglied seinen abweichenden Willen nicht zum Ausdruck gebracht hat [14]). Folgt man dieser Ansicht, so ergibt sich, daß ein von der Zwangsinnung abgeschlossener Tarifvertrag bezügl. der doppelt organisierten Mitglieder keine Bedeutung hat. Der von der Zwangsinnung abgeschlossene Tarifvertrag würde nur auf jene Mitglieder Anwendung finden, die mit der Betätigung der Zwangsinnung einverstanden sind und sich ihr unterwerfen [15]). Dieses Ergebnis ist jedoch unhaltbar. Es würde im Belieben eines jeden Mitgliedes stehen, ob es sich dem Tarifvertrag unterwerfen will oder nicht. Eine Regelung der Arbeitsbedingungen würde also in keiner Weise herbeigeführt, da jeder Arbeitgeber durch die Erklärung, daß er sich dem Tarifvertrag nicht unterwerfe, jederzeit mit seinen Arbeitnehmern eine Sonderregelung treffen kann.

---

[10]) RGZ. Bd. 113 S. 169 ff.; 172.

[11]) RGZ. Bd. 113 S. 169 ff.; 172; RG. in Bensh. Sammlg. Bd. 10 S. 427 ff.; ebenso RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 2 S. 112 ff.; Bd. 3 S. 353 ff.; Bd. 9 S. 55 ff.; Bd. 11 S. 55 ff. Bd. 13 S. 338.

[12]) Vgl. Jacobi, Grundlehren S. 174.

[13]) Die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen wird verneint von Nipperdey, Lehrb. II S. 161 ff.; Dersch-Volkmar, AGG. S. 194; v. Karger, NZfA. 1926 S. 477; Flatow in RArbBl. 1926 S. 511; Auerswald in Arbeitsrecht 1925 S. 43 ff.; Jacobi, Grundlehren S. 173; Bloch S. 48 ff.; Schieckel in Arb. Recht 1929 S. 98 ff.; Verw. Ger. Hamburg in SchlW. 1927 S. 273. Bejaht: Kaskel, Lehrb. S. 25; Erdel in SchlW. 1926 S. 163; Pick in Arb. Recht 1926 S. 623 ff.; Dörffler, in SchlW. 1923 S. 83; Kalckbrenner in Stuttg. Kartenauskunftei, Karte Tarifvertrag, Tariffähigkeit, Karte 1. Kaskel-Dersch, Lehrb. S. 51.

[14]) RG. in Bensh. Sammlg. Bd. 10 S. 430.

[15]) Vgl. v. Karger, NZfA. 1926 S. 492.

Aus der Auffassung des Reichsgerichts folgt weiterhin, daß auch andere dauernde Maßnahmen der Zwangsinnung, welche das Recht der Opposition beeinträchtigen, unwirksam sind. So dürfen z. B., soweit die Innungsbeiträge zur Durchführung der Tarifpolitik der Zwangsinnung verwandt werden, diese nicht von den Mitgliedern der Oppositionsvereinigung eingefordert werden [16].

Infolge dieser Wirkungen würde die Bedeutung der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen soweit eingeschränkt, daß sie praktisch gleich Null wäre [17].

Die Zulassung einer derartig beschränkten Tariffähigkeit würde auch mit dem Wesen des Tarifvertrages unvereinbar sein [18]. Jeder Tarifvertrag erzeugt notwendig schuldrechtliche Verpflichtungen unter den Parteien. Es folgt aus dem Tarifvertrag eine relative Friedenspflicht und die Pflicht, dafür zu sorgen, daß die im Vertrage festgesetzten Arbeitsbedingungen auch von den Mitgliedern erfüllt werden. Eine Zwangsinnung ist aber zur Erfüllung dieser Pflichten nicht in der Lage. Ihren doppelt organisierten Mitgliedern gegenüber fehlt ihr jede Einwirkungsmöglichkeit zur Durchführung des Tarifvertrages. Jeder tarifwidrigen Handlung dieses Mitgliedes würde sie schutzlos ausgeliefert sein. Die Zwangsinnung ist daher nicht in der Lage, ihre durch den Abschluß eines Tarifvertrages bedingten schuldrechtlichen Verpflichtungn zu erfüllen.

Zu dem gleichen Ergebnis führt die Erwägung, daß es dem Wesen der Unmittelbarkeit und Unabdingbarkeit widerspricht, wenn jedes Mitglied jederzeit die Möglichkeit hat, durch den Beitritt zu einem anderen Arbeitgeberverband sich den Wirkungen des abgeschlossenen Tarifvertrages zu entziehen [18a]. Die Tariffähigkeit einer Zwangsinnung ist daher mit Art. 159 RV. unvereinbar. Daraus folgt, daß die Zwangsinnungen tarifunfähig sind.

Die Tarifunfähigkeit der Zwangsinnung steht nicht im Widerspruch zu Art. 165 RV. Oertmann [19]) stellt der Vereinigungsfreiheit das Recht der Koalition, das in Art. 165 RV. festgelegt ist, gegenüber. Er führt aus, daß die Vereinigungsfreiheit gemäß Art. 165 RV. „ihre unübersteigliche Grenze an den Rechten der Koalition“ erfahren habe. Hieraus folgert er, daß durch Art. 165 RV. der Organisationszwang der Zwangsinnung anerkannt werde. Diese Auffassung ist abzulehnen. Wenn auch durch den Beitritt zu einer Koalition für die Zeit der Mitgliedschaft die anfängliche Koalitionsfreiheit durch den entstandenen Koalitionszwang eingeschränkt ist, so läßt sich hieraus nicht folgern, daß dieses Recht der Koalition der Koalitionsfreiheit des Einzelnen vorgeht [20].

---

16) Vgl. Flatow im RArbBl. 1926, Nichtamtl. Tl. S. 512.

17) Vgl. Dersch NZfA. 1926 S. 461; Hessel in Arbeitsrecht 1930 S. 33; Flatow in RArbBl. 1926, Nichtamtl. Teil S. 512; v. Karger in NZfA. 1926 S. 488; Schleicher in Gewerkschaftszeitung 1930 S. 184.

18) Ebenso Nipperdey, Lhrb. Bd. 2 S. 163.

18a) Vgl. Nipperdey, Lehrb. II S. 162.

19) Oertmann im RArbBl. 1926 Nichtamtl. Tl. S. 748.

20) So Oertmann a. a. O.

Es ist ein großer Unterschied, ob Personen sich in einer freien Vereinigung selbst gewollt zusammenschließen oder ob sie in einer Zwangsinnung zwangsweise vereint werden. Bei einer frei gebildeten Vereinigung ist die Beschränkung des Einzelnen immer nur eine vorübergehende. Hinzu kommt, daß jemand, der einer freien Vereinigung beitritt, sich bewußt unter die Vorschriften des Vereinsrechts stellt, und sich damit dem Organisationszwang des Verbandes freiwillig unterwirft. Die durch den freiwilligen Beitritt übernommenen Verpflichtungen beschränken daher die Vereinigungsfreiheit im Sinne des Art. 159 RV. nicht. Die Mitglieder einer Zwangsorganisation haben aber noch keine Möglichkeit gehabt, von ihrer Vereinigungsfreiheit Gebrauch zu machen. Es besteht jedoch kein Grund, ihnen die Freiheit zur Koalition zu nehmen. Das höhere Rechtsgut ist nämlich nicht das Recht der Koalition sondern das Recht der Mitglieder auf die Vereinigungsfreiheit [21]).

Der Koalitionszwang findet daher bei den Zwangsverbänden keine Anwendung, das Recht der Koalition kommt nur gegen die freiwillig Vereinigten zur Anwendung. Während der Art. 159 RV. die Vereinigungsfreiheit des Einzelnen schützt, bildet der Art. 165 Satz 2 hierzu die Ergänzung. Er gewährleistet rechtlich den auf dem Wege eines freien Entschlusses entstandenen Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre Existenz [22]). Die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen läßt sich daher nicht auf Art. 165 RV. stützen.

Wenn die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen auch verneint wird, so folgt hieraus nicht ohne weiteres, daß sie nicht mehr fortbestehen könnten [23]). Wohl sind die Innungen „zur Förderung der gemeinsamen gewerblichen Interessen" errichtet, zu denen natürlich auch die Wahrnehmung der Arbeitgeberinteressen gegenüber den Arbeitnehmern gehört. Diese Aufgabe ist jedoch keineswegs eine wesensnotwendige der Zwangsinnung. Denn selbst wenn die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder durch den Abschluß von Tarifverträgen den Zwangsinnungen vorenthalten ist, so bleiben für diese doch große Aufgabenkreise zurück. Es ist durchaus denkbar, daß sie etwa für Interessensphären rein sozialer Art (§§ 81 a Nr. 1, 2, § 81 b Nr. 3, 2 GO.) mit Ausschluß der arbeitsrechtlichen Aufgaben fortbestehen [24]).

§ 12: Der Aufgabenkreis des Verbandes.

Als weitere Voraussetzung für die Tariffähigkeit eines Verbandes ist erforderlich, daß dieser die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen seiner

---

[21]) Vgl. Jacobi, Grundlehren S. 18.

[22]) Vgl. Tartarin-Tarnheyden, in Nipperdey, Grundr. Art. 165 RV. S. 524.

[23]) So Kammergericht in JW. 1925 S. 272.

[24]) Vgl. v. Karger, NZfA. 1926 S. 489; Nipperdey, Lehrbuch II S. 162 Anm. 15.

Mitglieder zu seinem Aufgabenkreis zählt. Erst durch diesen Aufgabenkreis unterscheidet sich der Verband von Arbeitnehmern und Arbeitgebern wesentlich von den sonstigen Verbänden. Es ist klar, daß ein Verband zur Pflege des Sports oder der Geselligkeit, auch wenn er alle übrigen Voraussetzungen erfüllt, nicht tariffähig sein kann. Schon im gewöhnlichen Sprachgebrauch wird man einen solchen Verband niemals als einen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverband bezeichnen.

Der Begriff Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverband ist daher näher abzugrenzen. Im § 6 b TVO. in der Fassung vom 31. Mai 1920 und § 15 der 2. Ausführungsverordnung zur Schlichtungsverordnung werden als Tarifvertragsparteien und demgemäß auch als Parteien des Schlichtungsverfahrens nicht mehr schlechthin Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände angeführt. Der Gesetzgeber spricht hier von wirtschaftlichen Verbänden von Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Aber auch diese Abgrenzung der Verbände von Arbeitnehmern und Arbeitgebern kann noch nicht genügen. So ist z. B. ein Verband, der sich nur zur Aufgabe gesetzt hat, beim Verkauf der Erzeugnisse seiner Mitglieder mitzuwirken, nicht tariffähig. Die Wahrnehmung wirtschaftlicher Interessen seiner Mitglieder, sowie die Verfolgung wirtschaftlicher Ziele genügt im allgemeinen noch nicht zur Tariffähigkeit eines Verbandes [1]).

Gegen die Annahme, daß jeder wirtschaftliche Verband tariffähig sei, spricht bereits die geschichtliche Entwicklung. Schon vor dem Erlaß der TVO. wurde von seiten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf eine kollektive Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen hingewirkt. Zur Erfüllung dieser Aufgaben wurden auch schon Tarifverträge abgeschlossen. Die Parteien bestanden aus Arbeitnehmern oder Arbeitgebern. Sie hatten ferner gemeinsam, daß ihre Aufgaben in der Wahrnehmung wirtschaftlicher Interessen gegenüber ihren sozialen Gegenspielern bestanden. Vor dem Erlaß der TVO. erzeugten die Tarifverträge aber nur schuldrechtliche Beziehungen unter den Parteien. Die TVO. hat eine Änderung eingeführt, indem sie den Tarifverträgen die Wirkung der Unabdingbarkeit und der Unmittelbarkeit verleiht. Weitere Änderungen bezügl. der Vertragspartei hat die TVO. aber nicht einführen wollen. Es ist daher anzunehmen, daß sie nur solchen Verbänden von Arbeitnehmern und Arbeitgebern die Tariffähigkeit verliehen hat, welche die **Regelung der** Lohn- und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder gegenüber ihren sozialen Gegenspielern zu ihren Aufgaben zählen [2]).

Diese Überlegungen führen zu einer Einschränkung der Tariffähigkeit von wirtschaftlichen Verbänden. Sie zeigen, daß tariffähig nur solche wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sein können, welche die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu ihrem Aufgabenkreis zählen.

---

[1]) Vgl. Kaskel, Lehrb. S. 26.

[2]) Vgl. Jacobi, Grundlehren S. 165.

In diesem Sinne verlangt Jacobi, „daß die Wahrnehmung der Arbeitgeberinteressen gegenüber den Arbeitnehmern oder der Arbeitnehmerinteressen gegenüber den Arbeitgebern mit Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu dem Aufgabenkreis der Vereinigung gehört“ [3]). In ähnlicher Weise hat das Reichsgericht den Zweck der Verbände dahin umschrieben, daß es „Verbandsaufgabe sein müsse, die wirtschaftlichen Arbeitgeberinteressen ihrer Mitglieder gegenüber den wirtschaftlichen Arbeiterinteressen zu vertreten und zur Geltung zu bringen [4]) bezw. „die Förderung der Arbeitgeberinteressen auf dem Gebiete der Arbeit- und Lohnbewegungen“ [5]).

Mit welchen Mitteln ein Verband diesen Zweck zu erreichen sucht, ist für die Erlangung der Tariffähigkeit gleichgültig. Der Verband muß sich aber, um tariffähig zu sein, zur Aufgabe gesetzt haben, bei der Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder im eigenen Namen handelnd einzugreifen [6]).

Zur Erfüllung dieses Aufgabenkreises genügt es nicht, daß der Verband seine Mitglieder nur unterstützt. So ist ein Verband nicht tariffähig, der sich nur zur Aufgabe gesetzt hat, seinen Mitgliedern die Prozeßvertretung zu gewähren.

Indessen ist nicht erforderlich, daß der Verband sich nur die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder zur Aufgabe gesetzt hat. Es ist möglich, daß er auch andere wirtschaftliche oder sonstige Interessen seiner Mitglieder vertritt [7]). Stets muß aber die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu seinem Aufgabenkreis zählen.

Dieser Aufgabenkreis braucht nicht notwendig ausdrücklich in der Satzung erwähnt zu sein [8]). Es genügt, daß er sich aus dem allgemeinen Zweck des Verbandes oder auch aus seinem tatsächlichen Verhalten ergibt.

Ein Verband von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, der sich die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder zur Aufgabe gesetzt hat, ist grundsätzlich zum Abschluß eines jeden Tarifvertrages berechtigt. Vielfach wird zwar in der Literatur verlangt, daß ein Verband von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern noch eine Tarifzuständigkeit, auch Verbandszuständigkeit und Tariflegitimation genannt, haben muß, um wirksame Tarifverträge abschließen zu können [9]). Unter der Tarifzuständigkeit versteht man die Tatsache, daß eine tariffähige Vereinigung von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern Mitglieder aus

---

[3]) Vgl. Jacobi, Grundlehren S. 172.

[4]) RGZ. Bd. 115, S. 177.

[5]) RGZ. Bd. 119, S. 14 ff.

[6]) RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 12 S. 136.

[7]) RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 4 S. 235.

[8]) So § 4 des Entwurfes des Arbeitsrechtsausschusses.

[9]) Eine Tarifzuständigkeit wird in der Literatur insbesondere verlangt von Kalckbrenner, in Arbeitsrecht 1930 S. 17 ff.; Potthoff in ArbR, 1930 S. 413; Schmidt, Die Tarifhoheit d. öffentl. Hand S. 19 ff.

dem räumlichen und fachlichen Geltungsbereich hat, für den sie einen Tarifvertrag abschließt[10]). Ein Tarifvertrag, den eine tariffähige Vereinigung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Überschreitung ihrer Tarifzuständigkeit abgeschlossen habe, sei insoweit ohne rechtliche Wirksamkeit.

Ein solcher Tarifvertrag ist zwar zunächst schon deshalb ohne Wirksamkeit, weil durch einen Tarifvertrag nur die Arbeitsbedingungen der Beteiligten geregelt werden, Beteiligte aber nicht vorhanden sind. Bedeutung erlangt aber ein solcher Tarifvertrag, wenn er für allgemeinverbindlich erklärt wird.

Im allgemeinen wird zwar eine tariffähige Vereinigung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern kein Interesse daran haben, einen Tarifvertrag abzuschließen, durch den nicht die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder geregelt werden. Es können jedoch die verschiedensten Beweggründe eine Vereinigung zur Überschreitung ihrer Tarifzuständigkeit bewegen. Sie wird vielleicht den Tarifvertrag abschließen, da sie die Aussicht oder auch nur den Wunsch hat, daß sie in Zukunft Mitglieder erhalten wird, deren Arbeitsbedingungen dann sogleich beim Eintritt in die Vereinigung geregelt sind. Vielfach wird eine Vereinigung aber nur deshalb ihre Tarifzuständigkeit überschreiten, um auf dem Wege über die Allgemeinverbindlicherklärung gleichzeitig die Arbeitsbedingungen der Außenseiter zu regeln, um so deren Konkurrenzfähigkeit zu schmälern[10a]).

Zur Begründung der Tarifzuständigkeit hat man in der Literatur darauf hingewiesen, daß Verträge zu Lasten Dritter dem Zivilrecht unbekannt seien. Daher erscheine es auch unzulässig im Wege der Allgemeinverbindlicherklärung den Tarifverträgen einen weitergehenden Geltungsbereich zu geben[11]). Diese Begründung ist jedoch nicht zutreffend, weil die Tarifwirkung auf die Außenseiter nicht unmittelbar auf dem Tarifvertrag, sondern vielmehr auf der Allgemeinverbindlicherklärung beruht, die der Reichsarbeitsminister nach pflichtgemäßem Ermessen vorzunehmen hat.

Eine besondere Tarifzuständigkeit muß abgelehnt werden, weil das deutsche Tarifvertragsrecht eine Zuständigkeit von Tarifverbänden für dieses oder jenes Gebiet neben der allgemeinen Tariffähigkeit als Rechtsbegriff und Element der Tarifgestaltung nicht geordnet hat[12]). Wohl ist, wie wir bereits

---

[10]) So Molitor, Tarifvertragsordnung, Kommentar S. 57, ferner Sinzheimer, Grundzüge S. 255; Joerges SchlW. Bd. 1926 S. 24; 1927 S. 26.

[10a]) Ebenso Molitor, Kartenauskunftei Nr. 334.

[11]) So Schmidt, die Tarifhoheit S. 19; Kalckbrenner, Arb. R. Bd. 1930 S. 19.

[12]) So auch RAG. in std. Rechtspr., s. RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 5 S. 393; Bd. 9 S. 272; Bd. 10 S. 242, 369; Bd. 11 S. 63; Bd. 13 S. 190, 355. Ferner Nipperdey, Lehrb. II S. 177, Molitor, TVO. Komm. S. 57, S. 148, Kartenauskunftei Nr. 334, 354. Neumann, Tarifrecht S. 36; L. Richter in Der Arbeitsrichter Bd. 1930 Nr. 6 S. 25 ff.

oben festgestellt haben, das Tarifrecht in der TVO. vom Gesetzgeber nur dürftig und lückenhaft geregelt worden. Eine Tarifzuständigkeit läßt sich aber auch nicht aus dem Zwecke des Gesetzes entnehmen.

Indessen kann sich eine Beschränkung der Tarifzuständigkeit aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen ergeben. Erfolgt z. B. der Übergriff in ein fremdes Fach oder Gewerbe nur in der Absicht, auf diesem Wege die Wettbewerbsfähigkeit der Konkurrenz zu erschweren, so ist der Tarifvertrag wegen des darin liegenden Verstoßes gegen die guten Sitten nichtig (§ 138 BGB.) [13]). Nichtig ist ferner ein Tarifvertrag, durch den eine tariffähige Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervereinigung in die Verhältnisse eines für sie offenbar fremden Faches übergreift [14]). Würde z. B. eine Arbeitnehmervereinigung, die nur Metallarbeiter Westdeutschlands zu ihren Mitgliedern zählt, einen Tarifvertrag für die Schokoladenindustrie in Berlin abschließen, so würde dieser Vertrag sinnlos sein [15]); ein schutzwürdiges Interesse an der Aufrechterhaltung dieses Vertrages würde nicht vorliegen. Da aber unsere Rechtsordnung beim Fehlen eines schutzwürdigen Interesses den Rechtsschutz verweigert [16]), ist ein solcher Tarifvertrag nichtig.

In diesen Fällen handelt es sich jedoch nicht um eine tarifrechtliche Sonderheit, so daß das Erfordernis der Tarifzuständigkeit sich auch hieraus nicht ableiten läßt.

Im Zusammenhang mit dem Aufgabenkreis der Verbände sind wieder die Berufsvereine zu erwähnen, welche die Standesinteressen ihrer Mitglieder vertreten. In der Rechtsprechung sind besondere Bedenken bei den Anwalt- und Hausbesitzervereinen und den Innungen aufgetaucht dahingehend, ob die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zum Aufgabenkreis dieser Verbände zählt.

Da ein Rechtsanwalt seiner Stellung nach nicht mit Notwendigkeit Arbeitgeber ist, so hat auch ein Zusammenschluß von Rechtsanwälten für Aufgaben, die mit der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen nichts zu tun haben, nicht zur Folge, daß ein solcher Verband eine Arbeitgebervereinigung im Sinne des § 1 TVO. ist [17]). Bedenken bestehen aber, ob ein Rechtsanwaltsverein, der nach seiner Satzung die Wahrung und Förderung der Standes-

---

[13]) Ebenso Molitor, Kartenauskunftei Nr. 354.

[14]) Auch das RAG. hat in seinen Entscheidungen a. a. O. für diesen Fall einen Vorbehalt gemacht, ohne jedoch hierzu Stellung zu nehmen.

[15]) Ebenso Nipperdey, Bd. 2 S. 158 Anm. 5.

[16]) Enneccerus (in Recht der Schuldverhältnisse, 28. Aufl. S. 5) hebt hervor, es sei ein selbstverständlicher Satz, der freilich nicht im Gesetz zum vollständigen Ausdruck gelangt sei, daß beim Fehlen jedes schutzwürdigen Interesses die Rechtshilfe versagt werden muß.

[17]) Vgl. RGZ. Bd. 107 S. 144.

und Berufsinteressen der Mitglieder zu seinen Aufgaben zählt, tariffähig ist [18]). Zu den Berufsinteressen eines Anwaltsvereins zählt zwar in erster Linie die Mitwirkung bei der Rechtspflege. Hierin erschöpft sich aber sein Berufsinteresse nicht, denn letzthin ist der Anwalt doch tätig, um ein Einkommen zu erzielen. Zur Erledigung der Büroarbeiten bedarf er geeigneter Hilfskräfte. Die Einstellung und Bezahlung dieser Hilfskräfte zählt aber zu seinen beruflichen Aufgaben [19]). Bei dem Anwaltsverein, der die Wahrung der Berufsinteressen seiner Mitglieder zur Aufgabe hat, wird man daher annehmen müssen, daß auch die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder von diesem Aufgabenkreis umfaßt wird.

Die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder zählt auch nicht unbedingt zu den Aufgaben eines Haus- und Grundbesitzervereins. Haus und Grundbesitzer sind nicht mit Notwendigkeit Arbeitgeber von Portiers und Hausreinigern, so daß aus ihrem Zusammenschluß nicht ohne weiteres zu entnehmen ist, daß die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ihrer arbeitgebenden Mitglieder zu dem Aufgabenkreis der Vereinigung zählt. Ob ein Verband von Haus- und Grundbesitzern diese Aufgabe wahrzunehmen hat, ist daher in jedem einzelnen Fall durch Auslegung der Satzung und Prüfung des Charakters und des Wesens des Verbandes festzustellen [20]).

Den Innungen ist der Aufgabenkreis gsetzlich vorgeschrieben. Sie haben nach § 81 Gew. O. die gemeinsamen gewerblichen Interessen ihrer Mitglieder wahrzunehmen. Schon wegen dieser allgemeinen Fassung des Gesetzes unterliegt es keinem Bedenken, anzunehmen, daß auch die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ihrem Aufgabenkreis zugehört. Eine nähere Regelung des Aufgabenkreises der Innungen ist in den §§ 81 a ff. Gew. O. vorgenommen. Der § 81 a Ziff. 2 Gew. O. weist den freien Innungen zu: die Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meister und Gesellen. Ein solches Verhältnis setzt aber voraus, daß ein erträgliches Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien besteht. Wenn die Gewerbeordnung nicht ausdrücklich die Regelung der Arbeitsbedingungen zu den Aufgaben der Innungen zählt, so liegt dieses daran, daß z. Zt. des Erlasses der Gewerbeordnung der Abschluß von Tarifverträgen noch nahezu unbekannt war. Die Vorschrift des § 81 a Ziff. 2 ist daher sinngemäß dahin auszulegen, daß auch der Abschluß von Tarifverträgen zu den Aufgaben der Innungen gehört. Gegen die Auslegung des Gesetzes in diesem Sinne bestehen keine Bedenken. Es ist nämlich nicht die naturgemäß beschränkte Vorstellung des Gesetzgebers über die Anwendung eines Gesetzes

---

[18]) So Anwaltsverein München, siehe Schlichtungsausschuß München in SchlW. 1922 S. 10.

[19]) Das OLG. Frankfurt erwähnt in seinem Urteil (SchlW. 1927 S. 94 ff.) als gerichtsbekannt, daß nahezu sämtliche Anwälte seines Bezirkes Angestellte beschäftigen.

[20]) Vgl. RGZ. Bd. 111 S. 354.

maßgebend. Entscheidend ist vielmehr allein der Sinn und der Zweck des Gesetzes.

Zur Begründung der Tariffähigkeit der freien Innung erscheint es daher nicht erforderlich, auf die Vorschrift des § 81 b Gew. O. zurückzugehen [21]). Es ergibt sich schon aus § 81 a Ziff. 2 Gew. O., daß der für den Abschluß eines Tarifvertrages erforderliche Aufgabenkreis durch das Gesetz den Innungen als obligatorische Aufgabe übertragen worden ist.

---

[21]) So Kaskel, Lehrbuch S. 28; v. Karger, NZfA. 1926 S. 481; Auerswald in Arbeitsrecht 1925 S. 46.

III. Abschnitt: Zwei Hauptprobleme der Tariffähigkeit.

§ 13: Die gewollte Tarifunfähigkeit.

In der Literatur erachtet man es vielfach für die Tariffähigkeit eines Verbandes nicht als genügend, daß er allgemein die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder gegenüber dem sozialen Gegenspieler zu seinen Aufgaben zählt; vielmehr wird als weitere Voraussetzung für die Tariffähigkeit gefordert, daß der Verband die Regelung der Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder durch den Abschluß von Tarifverträgen sich zur Aufgabe gesetzt hat.

Auch von den Anhängern dieser Auffassung wird nicht verlangt, daß der Abschluß von Tarifverträgen ausdrücklich in der Satzung als Verbandsaufgabe bezeichnet sein muß; es soll vielmehr genügen, daß sich diese Aufgabe aus dem allgmeinen Aufgabenkreis des Verbandes ergibt.

Nach dieser Lehre kann ein Verband, der den Abschluß von Tarifverträgen in seiner Satzung ausdrücklich ausgeschlossen hat, nicht tariffähig sein. Hierbei ist rechtlich gleich zu beurteilen, ob der Verband schon bei der Gründung diese Aufgabe ausgeschlossen hat, oder ob er sie erst später durch Satzungsänderung aus seinem Aufgabenkreis entfernt hat. Denn es muß einem Verband, dem es freisteht, bei der Gründung den Abschluß von Tarifverträgen aus seinem Aufgabenkreis auszuschließen, ebenso freistehen, diesen später zu ändern [1]). Vertritt man daher die Auffassung, daß ein Verband nur dann tariffähig ist, wenn der Abschluß von Tarifverträgen zu seinem Aufgabenkreis gehört, so muß man notwendigerweise anerkennen, daß ein Verband, wie er durch die Aufnahme dieses Zweckes seine Tariffähigkeit bewirkt hat, durch die Aufgabe dieses Zweckes seine Tariffähigkeit wieder beseitigen kann [2]).

Würde man das nicht für zulässig erachten, so würde diese Auffassung doch praktisch nur zu dem umständlichen Ergebnis führen, daß die Mitglieder den tariffähigen Verband auflösen und sich gleichzeitig zu einem neuen tarifunfähigen Verband wieder zusammenschließen.

Nach dieser Lehre ist also ein Verband tarifunfähig, wenn er den Abschluß von Tarifverträgen aus seinem Aufgabenkreis ausgeschlossen hat. Da dieser Ausschluß aber von dem Willen der Mitglieder abhängig ist, hat

---

[1]) Vgl. Bloch S. 77.

[2]) Vgl. Sinzheimer, JW. 1926 S. 703.

man in der Literatur die Frage, ob ein Verband auch den Abschluß von Tarifverträgen in seinen Aufgabenkreis einbezogen haben muß, um tariffähig zu sein, vornehmlich unter dem Gesichtspunkt der „gewollten Tarifunfähigkeit“ behandelt.

Der Begriff der gewollten Tarifunfähigkeit hat sich in der Literatur eingebürgert. Man versteht darunter die Frage, ob ein tariffähiger Verband sich der Tariffähigkeit dadurch entziehen kann, daß er den Abschluß von Tarifverträgen satzungsgemäß durch die Aufnahme der sogen. negativen Tarifklausel ausschließt. Diese Klausel lautet z. B.: „Zum Abschluß von Tarifverträgen ist der Verein nicht ermächtigt“ oder „Der Abschluß von Tarifverträgen gehört nicht zur Zuständigkeit des Vereins“ [3]).

Allgemein wird in der Literatur anerkannt, daß ein Verband die Möglichkeit hat, durch Änderung seines Zweckes seine Tariffähigkeit zu beseitigen. Streit besteht nur darüber, inwieweit ein tariffähiger Verband seinen Aufgabenkreis ändern muß, um tarifunfähig zu werden. Während von den Anhängern der „gewollten Tarifunfähigkeit“ angenommen wird, daß bereits beim Ausscheiden der Aufgabe, Tarifverträge abzuschließen, die Tarifunfähigkeit gegeben sei, wird von den Gegnern die Auffassung vertreten, daß eine Vereinigung solange tariffähig bleibe, wie sie ihre Grundrichtung auf die Wahrnehmung der Arbeitgeberinteressen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen beibehält [4]).

Früher wurde in der Literatur herrschend die „gewollte Tarifunfähigkeit“ bejaht. In letzter Zeit ist jedoch eine steigende Bewegung gegen die Zulässigkeit der gewollten Tarifunfähigkeit entstanden. Diese Auffassung kann heute wohl als die herrschende bezeichnet werden [5]) [6]).

---

[3]) So Anwaltsverein München, SchlW. 1922 S. 9 ff. Siehe Nipperdey, Beiträge S. 79.

[4]) Vgl. Jacobi, Grundlehren S. 174.

[5]) Vgl. Molitor, TVO. Komm. S. 54.

[6]) Die gewollte Tariffähigkeit wird in der Literatur verneint von Jacobi, Grundlehren S. 167; Kaskel, Lehrb. S. 24; Dersch, Arbeitsgerichtsgesetz S. 195; Hoeniger in NZfA. 1927 S. 593 ff.; Joerges in SchlW. 1927 S. 23 ff.; Erdel in SchlW. 1925 S. 2 ff.; Noerpel in SchlW. 1925 S. 163 ff.; Sinzheimer, Grundzüge S. 254; Gerber, Gutachten mit zustimmenden Äußerungen von Andrè, Genzmer, Schulz-Schaeffer. Nikisch, Arbeitsrecht S. 108. — Bejaht von Nipperdey, Lehrb. III S. 172; Flatow und Kahn-Freund, Betriebsrätegesetz S. 189; Göppert in NZfA. 1925 S. 321; Oertmann in SchlW. 1925 S. 97 ff.; Silberschmidt in SchlW. 1925 S. 186; Priebe in SchlW. 1925 S. 187 ff.; S. 201 ff.; Pick in NZfA. 1928 S. 329 ff.; Flatow-Joachim, Schlichtungsverordnung S. 17; Sitzler-Goldschmidt, Tarifvertragsrecht S. 26 ff.; Groh, SchlW. 1929 S. 363.

Das Reichsgericht hat sich zwar in mehreren Entscheidungen mit der Tariffähigkeit von Verbänden beschäftigt [7]), ohne jedoch zu der Frage der gewollten Tarifunfähigkeit Stellung zu nehmen.

In der Entscheidung, RGZ. Bd. 107 S. 144 ff. hat das RG. es für die Tariffähigkeit eines Verbandes für ausschlaggebend gehalten, „ob in der Satzung vorgesehen ist, daß die Regelung von Arbeitsverhältnissen der Angestellten und namentlich der Abschluß von Tarifverträgen zu den Aufgaben des Verbandes gehört." Diese Entscheidung ist auf den konkreten Fall eines Verbandes abgestellt, der nicht ausschließlich aus Arbeitgebern zusammengesetzt ist. Es läßt sich daher daraus nicht die Auffassung folgern, daß nur ein Verband, der in seiner Satzung den Abschluß von Tarifverträgen vorgesehen hat, tariffähig sei. Eine solche Folgerung wäre abzulehnen.

In der Entscheidung, RGZ. Bd. 111, S. 354, hebt das Reichsgericht hervor, daß es für die Tariffähigkeit eines Verbandes nicht erforderlich sei, daß die Satzung eine ausdrückliche Bestimmung über die Absicht oder Bereitschaft zum Abschluß von Tarifverträgen enthalten müsse. Die Frage der gewollten Tarifunfähigkeit wird auch in dieser Entscheidung nicht berührt. In der Entscheidung RGZ. Bd. 115 S. 177 erwähnt das Reichsgericht diese Frage, nimmt aber zu ihr bewußt keine Stellung.

Das Reichsarbeitsgericht hat sich dagegen in mehreren Entscheidungen gegen die Anerkennung der gewollten Tarifunfähigkeit ausgesprochen [8]). Diesen Standpunkt hat es auch in seiner Entscheidung vom 7. Februar 1931 [9]) nicht aufgegeben. In diesem Urteil wird zwar als Voraussetzung der Tariffähigkeit festgelegt, daß „der Abschluß von Tarifverträgen einer der Zwecke des Verbandes sein muß, und dieser Verbandszweck aus der Satzung wenigstens mittelbar entnommen werden kann" [10]). Das Reichsarbeitsgericht hält aber in dieser Entscheidung unter Bezugnahme auf seine bisherige Rechtsprechung daran fest, daß als Voraussetzung für die Tariffähigkeit eines Verbandes es erforderlich und genügend ist, daß die Arbeitgeber oder Arbeitnehmer „ausschließlich oder doch mit zu dem Zwecke zusammengeschlossen sind, gegenüber dem anderen Teil auf die Gestaltung der Einzelarbeitsverhältnisse einzuwirken" [11]). Aus diesem Aufgabenkreis ergibt sich stets mittelbar, daß auch der Abschluß von Tarifverträgen zu dem Verbandszweck gehört. Zu der Frage, ob ein Verband durch die Aufnahme der negativen Tarifklausel in seine Satzung die Tariffähigkeit ausschließen kann, hat das Reichsarbeitsgericht in dieser Entscheidung keine Stellung genommen.

---

[7]) RGZ. Bd. 107 S. 144; Bd. 111 S. 354; Bd. 115 S. 177; Bd. 119 S. 14.

[8]) RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 5 S. 537 ff.; 543 ff.; Bd. 9 S. 478 ff.

[9]) RAG. E. Bd. 8 S. 165 ff.

[10]) RAG. E. Bd. 8 S. 168 und in Bensh. Sammlg. Bd. 14 S. 471.

[11]) RAG. E. Bd. 8 S. 168.

Für den Abschluß eines gewöhnlichen Tarifvertrages hat die Frage, ob ein Verband durch die Aufnahme der negativen Tarifklausel tarifunfähig wird, praktisch keine große Bedeutung. Ein Verband, der in seiner Satzung dem Willen Ausdruck gegeben hat, daß er keine Tarifverträge abschließen will, wird sich auch bei den Regelungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder nach dieser Satzungsbestimmung richten. Der Vorstand des Verbandes wird schon aus dem Grunde keinen Tarifvertrag abschließen, weil für ihn die Gefahr besteht, daß er sich allenfalls dadurch schadensersatzpflichtig macht.

Die Sachlage ändert sich aber im Schlichtungsverfahren. Eine tariffähige Partei kann nämlich auch gegen ihren Willen in ein Schlichtungsverfahren gezogen werden. Selbst wenn sie jede Beteiligung am Verfahren ablehnt, kann doch ihr gegenüber ein Schiedsspruch ergehen und für verbindlich erklärt werden. Der Zwangstarif unterscheidet sich von dem freiwillig abgeschlossenen Tarifvertrag nur darin, daß er nicht durch eine freiwillige Vereinbarung der Parteien zustandekommt, daß vielmehr die Zustimmung der einen oder anderen Partei durch die Verbindlichkeitserklärung ersetzt wird [12]). Im übrigen müssen aber die gleichen Voraussetzungen vorliegen. In beiden Fällen muß eine Partei tariffähig sein. Wenn eine Partei daher die Möglichkeit hat, sich durch Beschluß für tarifunfähig zu erklären, so kann sie auch durch Ausschluß der Tariffähigkeit die Durchführung des Schlichtungsverfahrens und die Schaffung eines Zwangstarifes verhindern [13]).

Da der Wortlaut der Tarifvertragsordnung die Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ohne Einschränkung als Tarifvertragsparteien bezeichnet, bedarf die Beschränkung der Tariffähigkeit auf solche Verbände, welche die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder durch den Abschluß von Tarifverträgen sich zur Aufgabe gesetzt haben, einer besonderen Begründung [14]). Zur Begründung der gewollten Tarifunfähigkeit genügt daher nicht der Hinweis darauf, daß die Klausel ernstlich gemeint, und nicht nur zum Schein in die Satzung aufgenommen ist, sowie der Hinweis darauf, daß die Klausel nicht gegen die guten Sitten verstößt (§ 138 BGB.) [15]). Die Begründung der gewollten Tarifunfähigkeit läßt sich auch nicht, wie die sonstigen Voraussetzungen der Tariffähigkeit, aus dem Wesen und Zweck des Tarifvertrages entnehmen.

In der Literatur hat man nun in verschiedener Weise, m. E. jedoch ohne Erfolg, die gewollte Tarifunfähigkeit zu begründen versucht.

Göppert [16]) führt zur Begründung der gewollten Tarifunfähigkeit an, daß ein nicht wirtschaftlicher Verein nur mit einer durch seinen Aufgabenkreis

---

[12]) Vgl. Nipperdey, Lehrb. II S. 191.

[13]) Vgl. Hueck in NZfA. 1926 S. 644.

[14]) Vgl. Jacobi, Grundlehren S. 163.

[15]) Vgl. Nipperdey, Beiträge S. 80; Göppert in NZfA. 1925 S. 331; Foegen bei Kaskel, Seminarvorträge Bd. II S. 76; Bloch S. 80.

[16]) In NZfA. Bd. 1925; S. 324.

beschränkten Rechtsfähigkeit entstehe. Während der wirtschaftliche Verein, der seine Rechtsfähigkeit durch Verleihung oder kraft Gesetzes erlangt, stets eine unbeschränkte und auch unbeschränkbare Rechtsfähigkeit besitzt, erlangt der nicht wirtschaftliche Verein durch die Eintragung in das Vereinsregister die Rechtsfähigkeit nur nach Maßgabe des in seiner Satzung festgelegten Vereinszweckes. Da der Vereinszweck von den Mitgliedern nach freiem Willen festgesetzt wird, stehe es auch in deren Macht, durch Festsetzung der Satzung den Umfang der Rechtsfähigkeit zu bestimmen [17]).

Dieser Grundsatz ist nach Göppert entsprechend für die Tariffähigkeit anzuwenden. Daher ist auch ein Verband, der den Abschluß von Tarifverträgen ausdrücklich nicht zu seinem Aufgabenkreis rechnet, insoweit nicht rechtsfähig und somit auch nicht tariffähig [18]).

Priebe [19]) äußert gegen diese Lehre folgende Bedenken. Wenn ein Verband auf dem Gebiete des Tarifrechts seine Rechtsfähigkeit ausgeschlossen hat, so tritt er insoweit als nichtrechtsfähiger Verein auf. Da auch ein nichtrechtsfähiger Verein tariffähig sein kann, kann es auf die Rechtsfähigkeit nicht ankommen.

Diese Begründung ist nicht stichhaltig. Kann nämlich ein rechtsfähiger Verein durch eine Satzungsbestimmung seine Rechtsfähigkeit beschränken und die Tariffähigkeit ausschließen, so kann ein nichtrechtsfähiger Verein eben so wenig außerhalb seines Verbandszweckes rechtswirksame Handlungen vornehmen [20]).

Die Lehre von Göppert ist aber aus folgenden Gründen abzulehnen [21]):

Ein idealer Verein hat zwar die Möglichkeit, für sich einen bestimmten Aufgabenkreis satzungsgemäß als Vereinszweck festzulegen. Durch die Festsetzung des Vereinszweckes wird aber nicht gleichzeitig auch die Rechtsfähigkeit des Vereins bestimmt. Die Vereinsaufgabe ist nur eine Voraussetzung für die Erlangung der Rechtsfähigkeit. Für jeden Verein ist eine bestimmte Aufgabe notwendig, damit er die Rechtsfähigkeit erlangt. So wird nur ein Verein, der einen idealen Zweck verfolgt und die sonstigen erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, in das Vereinsregister eingetragen. Erst mit der Eintragung erlangt der Verein die Rechtsfähigkeit. Wirtschaftlicher wie nichtwirtschaftlicher Verein unterscheiden sich also hinsichtlich ihrer Rechtsfähigkeit nur in bezug auf die

---

[17]) Vgl. v. Thur, Allg. Teil Bd. I S. 458. Gierke, Dt. Privatrecht Bd. I S. 516; Lehmann, Allg. Teil S. 385; Oertmann zu § 26 Anm. 4 a; Staudinger-Riezler, § 26 Anm. 7 Vorbem. IV C 2.

[18]) Vgl. Göppert, NZfA. 1925 S. 324; Nipperdey, NZfA. 1926 S. 200; Best in DJZ. Bd. 1930 S. 1027.

[19]) Priebe in SchlW. 1925 S. 190.

[20]) Vgl. Hueck, NZfA. 1926 S. 643.

[21]) Jacobi, Grundlehren S. 168 hält eine Auseinandersetzung mit dieser Lehre nicht für erforderlich, da eine wirkliche Begründung nicht gegeben sei.

Voraussetzungen, welche zu dieser Rechtsfähigkeit führen. Die Rechtsfähigkeit selbst kommt immer erst durch einen staatlichen Akt zustande, sei es durch Eintragung oder durch Verleihung.

Es wäre zwar möglich, daß das positive Recht dennoch dem idealen Verein eine durch den Vereinszweck beschränkte Rechtsfähigkeit zuweist. Eine solche Einschränkung der Rechtsfähigkeit läßt sich aber nur dann annehmen, wenn sie sich durch eine ausdrückliche gesetzliche Vorschrift rechtfertigt [22]).

Der Wortlaut des Gesetzes macht bei beiden Arten der Vereine keinen Unterschied. Die §§ 21 und 22 BGB. sprechen schlechthin davon, daß in dem einen Falle durch die Eintragung in das Vereinsregister des zuständigen Amtsgerichts, im anderen Falle durch staatliche Verleihung der Verein „Rechtsfähigkeit" erlangt. Auch der § 1 BGB. erwähnt die Beschränkbarkeit der Rechtsfähigkeit nicht.

Die Auffassung, daß ein idealer Verein nur eine durch seinen Vereinszweck beschränkte Rechtsfähigkeit erlangt, läßt sich auch nicht aus der Bestimmung des § 43 BGB. entnehmen. Nach dieser Vorschrift kann einem Verein, der sich dem in der Satzung festgesetzten Zweck zuwider verhält, evtl. die Rechtsfähigkeit entzogen werden. Nach der Ansicht von Göppert müßte jedes rechtliche Handeln eines solchen Vereins, das mit dem in der Satzung festgesetzten Zwecke nicht übereinstimmt, unwirksam sein. Aus dieser Vorschrift ist aber gerade zu entnehmen, daß auch ein Verein außerhalb seines Zweckes liegende Handlungen mit rechtlicher Wirksamkeit vornehmen kann [23]). Ein solches Verhalten wäre aber nicht möglich, wenn der Verein nur beschränkt rechtsfähig innerhalb des Rahmens seines Vereinszweckes sein würde.

Die Ansicht läßt sich endlich auch nicht auf die §§ 26, 32 BGB. stützen. Durch diese Vorschriften wird nur festgelegt, in welcher Weise und durch welche Organe ein Verein vertreten wird, und wie sich sein Vereinswille bildet. Sie geben aber keine Auskunft über eine Beschränkung der Rechtsfähigkeit [24]).

Gegen die Annahme einer beschränkten Rechtsfähigkeit bei den nichtwirtschaftlichen Verbänden läßt sich noch folgendes, wenn auch für sich allein nicht zwingendes Argument anführen. Nach § 70 BGB. ist die Beschränkung der Vertretungsmacht des Vorstandes eines Vereins möglich. Diese Beschränkung wirkt gutgläubigen Dritten gegenüber nur, wenn sie z. Zt. der Vornahme des Rechtsgeschäfts in das Vereinsregister eingetragen ist. Für den Vertragsgegner ist es aber ebenso wichtig, wenn nicht noch wichtiger, auch den Umfang der Rechtsfähigkeit des Vereins zu kennen. Hätte der Gesetzgeber daher eine Beschränkung der Rechtsfähigkeit des Vereins durch den Vereinszweck gewollt, so müßte auch der Vereinszweck eintragungspflichtig sein [25]).

---

[22]) Vgl. Gerber, Gutachten S. 39.
[23]) Vgl. RGZ. Bd. 49 S. 292 ff.; S. 295.
[24]) Vgl. Gerber, Gutachten S. 39.
[25]) Vgl. Hueck in NZfA. 1926 S. 643.

Es ergibt sich somit, daß zwar der Zweck einer nichtwirtschaftlichen Vereinigung für die Erlangung der Rechtsfähigkeit von Bedeutung ist, daß aber die erlangte Rechtsfähigkeit nicht durch diesen Zweck begrenzt wird. Eine Einschränkung der Rechtsfähigkeit ist in diesem Sinne nicht möglich. Enthält die Satzung des Vereins eine entsprechende Bestimmung, so handelt es sich immer nur um eine Beschränkung der Vertretungsmacht des Vorstandes. (§§ 26 Abs. 2 Satz 2, 64, 68, 70 BGB.)[26]).

Aber selbst wenn man annimmt, daß ein Verband durch die Beschränkung seines Aufgabenkreises auch seine Rechtsfähigkeit entsprechend beschränken könne, so darf aus der Beschränkung der Rechtsfähigkeit nicht gefolgert werden, daß ein solcher Verband, der satzungsgemäß den Abschluß von Tarifverträgen aus seinem Aufgabenkreis ausgeschlossen hat, tarifunfähig ist.

Bei einem Verband von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, der sich die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder zur Aufgabe gesetzt hat, ist nämlich der Vereinszweck stets der gleiche, gleichgültig ob der Verband den Abschluß von Tarifverträgen vorgesehen hat oder nicht. Dies zeigt schon ein Hinweis auf jene Verbände, die vor Erlaß der TVO. die Arbeitsbedingungen regelten. Die Arbeitgeber wirkten vielfach schon vor Erlaß dieser Verordnung im weitgehenden Maße auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ein, ohne jedoch Tarifverträge abzuschließen. Der Abschluß der Tarifverträge wurde von ihnen sogar ausdrücklich abgelehnt[27]). Jene Mittel aber, durch welche Arbeitgeberverbände auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen einwirkten, stehen ihnen auch heute noch zur Verfügung, selbst wenn sie auf den Abschluß von Tarifverträgen verzichten.

Der Abschluß von Tarifverträgen ist zwar das wirksamste Mittel, um auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuwirken, durch Verzicht auf dieses Mittel wird aber der Charakter und der Zweck eines Verbandes nicht geändert. Ein Verband, der die Regelung der Arbeitsbedingungen zu seiner Aufgabe zählt, auf den Abschluß von Tarifverträgen aber verzichtet hat, wird in gleicher Weise wie ein Verband, der ausdrücklich auch den Abschluß von Tarifverträgen zu seiner Aufgabe gemacht hat, auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen einzuwirken versuchen. Beiden Verbänden stehen auch die gleichen Machtmittel zur Erlangung möglichst günstiger Arbeitsbedingungen zur Verfügung. Der einzige Unterschied besteht darin, daß der eine der Verbände eine Festlegung der getroffenen Vereinbarungen in einem Tarifvertrag ablehnt. Praktisch ergibt sich kaum ein Unterschied. So kann z. B. die tarifunwillige Vereinigung anstelle eines Tarifvertrages Lohnsätze aufstellen, und deren Befolgung ihren Mitgliedern zur Pflicht machen[28]).

---

[26]) So Enneccerus-Nipperdey, Allgem. Teil Bd. I S. 298 im Gegensatz zu Nipperdey, NZfA. 1926 S. 200.

[27]) Vgl. Sinzheimer, Grundzüge S. 254.

[28]) Vgl. Bloch S. 72.

Es ist nur eine Frage der Zweckmäßigkeit, ob ein Verband zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen seiner Miglieder einen Tarifvertrag abschließen will oder nicht. Verzichtet er hierauf, so schließt er nur innerhalb seines Aufgabenkreises eine bestimmte Art der Betätigung aus [29]). „Es ist aber keine Zweckänderung, wenn der Verein lediglich die Mittel ändert, mit denen er einen bleibenden Zweck zu fördern trachtet" [30]).

Durch die Aufnahme der negativen Tarifklausel wird daher der Vereinszweck nicht geändert [31]). Selbst wenn eine Beschränkung der Rechtsfähigkeit durch die Bestimmung des Aufgabenkreises möglich wäre, so würde also durch die negative Tarifklausel die Rechtsfähigkeit eines Vereins nicht beschränkt und somit auch die Tariffähigkeit nicht ausgeschlossen. Die Lehre von Göppert ist auch aus diesem Grunde abzulehnen.

Zur Begründung der gewollten Tarifunfähigkeit hat man in der Literatur ferner geltend gemacht, daß bei ihrer Ablehnung das Prinzip der freien Organisationsbildung und des freien Aufgabenkreises verletzt wird [32]).

Durch die Ablehnung der gewollten Tarifunfähigkeit wird aber die Vereinigungsfreiheit, die Art. 159 RV. gewährleistet, nicht angetastet. Hiernach sind alle Maßnahmen, welche die Vereinigungsfreiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, rechtswidrig. Zu diesen Maßnahmen zählt aber nicht die Tariffähigkeit, selbst wenn ein Verband sich durch die Verleihung der Tariffähigkeit behindert fühlen sollte [33]). Gesetzliche Maßnahmen, die den einzelnen Verbänden besondere Rechte zuweisen, können zwar rechtswidrige Maßnahmen im Sinne des Art. 159 Satz 2 RV. sein [34]). Aber durch die Verleihung der Tariffähigkeit wird die Vereinigungsfreiheit nicht beschränkt. Die Bildung der tariffähigen Verbände erfolgt stets nach dem freien Willen der Gründer. Die Mitglieder können frei ein- und austreten. Sie haben auch jederzeit die Möglichkeit, ihren Aufgabenkreis zu ändern und die Tarifunfähigkeit des Verbandes herbeizuführen.

Da natürlich gleichermaßen der Aufgabenkreis von dem Willen der Mitglieder abhängig ist, wird auch der Grundsatz des freien Aufgabenkreises durch die Tariffähigkeit nicht berührt. Ändert aber ein Verband, der sich die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedigungen seiner Mitglieder zur Aufgabe gesetzt hat, diesen Aufgabenkreis nicht, sondern versucht er nur, ein Mittel zur Erzielung dieses Zweckes auszuschließen, so muß der Verband sich auch als tariffähig behandeln lassen [35]).

---

[29]) Vgl. Potthoff in SchlW. 1925 S. 141 ff.

[30]) Oertmann, Komm. z. § 33 Anm. 3 a.

[31]) Vgl. Bloch S. 73 ff.

[32]) Vgl. Hueck NZfA. Bd. 1926 S. 651; Nipperdey in Rechtsprechung S. 13; Flatow in RArbBl. 1924 S. 250.

[33]) Vgl. RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 5 S. 542.

[34]) Vgl. Poetsch-Heffter, Art. 159 RV. Anm. 5 b.

[35]) Vgl. Jacobi, Grundlehren S. 169.

Hueck[36]) führt zur Begründung der Anerkennung der gewollten Tarifunfähigkeit an, daß ein Verband nicht als wirklicher Interessenvertreter seiner Mitglieder anerkannt werden kann, wenn er den Abschluß von Tarifverträgen aus seinem Aufgabenkreis ausgeschlossen hat, trotzdem aber seine Mitglieder durch Tarifverträge verpflichtet.

Gegen diese Begründung ist zunächst einzuwenden, daß ein Mitglied, welches einem Verbande beitritt, der die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder sich zur Aufgabe gesetzt hat, den Verband durch seinen Beitritt zu seinem Interessenvertreter auf all jenen Gebieten gemacht hat, die den Gegenstand einer tariflichen Regelung bilden. Entspricht die Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch den Verband dem Willen der Mitglieder, so muß auch der Verband, der durch das Mittel des Tarifvertrages die Arbeitsbedingungen regelt, als Interessenvertreter seiner Mitglieder anerkannt werden. Tritt daher ein Einzelner einem solchen Verbande bei, so muß er einen Tarifvertrag, den dieser Verband zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen abgeschlossen hat, gegen sich gelten lassen[37]).

Insoweit aber der Einzelne mit dem Abschluß eines Tarifvertrages durch den Verband nicht einverstanden ist, ist sein entgegenstehender Wille unbeachtlich. Die Tariffähigkeit ist den Verbänden nämlich nicht im Interesse der einzelnen Mitglieder, sondern im Interesse der Öffentlichkeit verliehen worden. Durch den Abschluß eines Tarifvertrages soll eine kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen herbeigeführt werden, um so den wirtschaflichen Frieden zu erhalten und zu fördern. Dieses Gesamtinteresse geht dem Interesse des einzelnen Mitgliedes vor.

Das einzelne Mitglied wird auch durch diese Regelung nicht benachteiligt. Ist es mit dem Abschluß eines Tarifvertrages nicht einverstanden, so besteht jederzeit die Möglichkeit, aus dem Verband auszutreten.

Das Reichsarbeitsgericht, das sich in mehreren Entscheidungen gegen die gewollte Tarifunfähigkeit ausgesprochen hat, stützt seine Ansicht vornehmlich auf den § 1 TVO.

Es führt aus: „Wenn die TVO. auf der Vereinbarung über die Arbeitsgemeinschaft vom 15. November 1918 Zif. 6 fußenden, über die Arbeitsbedingungen abschließenden Verbänden durch die Einführung der Normativwirkung die Tarifgewalt über die tarifunterworfenen Beteiligten verlieh, so bekleidete sie die tatsächlich bestehenden, die Arbeit von beiden Seiten kontrollierenden Wirtschaftsmächte durch Einführung der sozialen Selbstverwaltung (RGZ. Bd. 107 S. 247 ff.) mit öffentlich-rechtlichen Befugnissen und Pflichten.

Dieser öffentlich-rechtlichen Stellung zu entsagen, lag nach allgemeinen Regeln nicht in der Macht der Verbände. Der Grundsatz der Vereinigungsfreiheit, wie er in den §§ 124, 159 RV. geschützt ist, wird durch die öffentlich-

[36]) Hueck in NZfA. Bd. 1926 S. 652.
[37]) Vgl. Jacobi, Grundlehren S. 170.

rechtliche Qualifizierung bestehender, freigebildeter, frei auflösbarer und frei wandelbarer Vereinigungen nicht berührt."

„Richtig ist deshalb auch noch, daß auch Satzungsänderungen aller Art zulässig bleiben und satzungsgemäße Änderungen des Vereinszwecks, soweit die Satzung allein die Vereinsaufgabe bestimmt, ihre Auswirkung auf die Kraft von Vereinshandlungen nach wie vor äußern müßte. Die Satzung bestimmt aber bei den wirtschaftlichen Vereinigungen, die nach den erörterten sachlichen Gesichtspunkten die Voraussetzung der Tariffähigkeit erfüllen, die Vereinsaufgabe nicht allein. Vielmehr bedient sich der Gesetzgeber, der in diesem sachlichen Sinn tariffähigen Vereine und ihrer Vereinsrichtung, um ihnen eine öffentlich-rechtliche Vereinsaufgabe in Anknüpfung an den satzungsmäßigen Zweck zu geben. Diese Aufgabe, die nicht die Willkür der Verbandsmitglieder sondern der Wille der Gesetzgeber geschaffen hat, kann durch Satzungsänderungen nicht ohne Änderung der Grundlagen beseitigt werden, aus denen die Eignung der Verbände zur Übernahme der Tarifaufgabe und damit die gesetzliche Tariffähigkeit folgt" [38]).

Das Reichsarbeitsgericht behauptet also, daß der Gesetzgeber durch die Verleihung der Tariffähigkeit den Verbänden eine „öffentlichrechtliche Stellung", „öffentlichrechtliche Befugnisse und Pflichten", „eine öffentlichrechtliche Vereinsaufgabe" und „eine öffentlichrechtliche Qualifizierung" gegeben habe.

Gegen diese Auffassung des Reichsarbeitsgerichts ist einzuwenden, daß den Verbänden durch die Verleihung der Tariffähigkeit keine öffentlichrechtliche Aufgabe übertragen wird.

Dies ergibt sich aus folgenden Erwägungen. Der Tarifvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag. Er wird zwischen privatrechtlichen Parteien geschlossen. Diese sind frei gebildet und frei auflösbar; sie unterliegen auch keiner staatlichen Aufsicht [39]).

Daß es sich bei dem Abschluß eines Tarifvertrages um eine privatrechtliche Aufgabe eines Verbandes handelt, ergibt sich auch daraus, daß der Tarifvertrag in der privatrechtlichen Form des Vertrages abgeschlossen wird. An der privatrechtlichen Rechtsform ändert die unmittelbare und unabdingbare Einwirkung des Tarifvertrages auf die Einzelarbeitsverträge nichts. Eine zwingende Regelung sieht auch das jus cogens des Privatrechts vor. Dennoch rechnet man aber diese Rechtsnormen nicht wegen ihrer Wirkung zum öffentlichen Recht. Ebenso ist die zwingende Normenwirkung des Tarifvertrages mit seiner Einreihung in das Privatrecht vereinbar [40]).

Endlich läßt sich zur Begründung der privatrechtlichen Natur des Tarifvertrages anführen, daß durch ihn privatrechtliche Rechtsbeziehungen zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitgebern geregelt werden [41]). Wenn so auch entgegen der Auffassung des Reichsarbeitsgerichts die Tariffähigkeit keine öffent-

---

[38]) RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 5 S. 542.

[39]) und [40]): Nipperdey in Bensh. Sammlg. Bd. 5 S. 557.

[41]) Ebenso Nipperdey in Bensh. Sammlg. Bd. 5 S. 557.

lich-rechtliche Stellung den Verbänden verleiht, so ist dem RAG. doch im Ergebnis darin zuzustimmen, daß die Verbände nicht willkürlich ohne Änderung der Grundlagen ihre Tariffähigkeit beseitigen können.

Die Tariffähigkeit ist eine rechtliche Qualifikation. Ihre Verleihung ist wie die Verleihung jeder Art von Rechtsfähigkeit ein Akt publici juris. Als eine Sonderrechtsfähigkeit ist sie wie die allgemeine Rechtsfähigkeit unveräußerlich und unverzichtbar [42]). Ihr Umfang und ihre Voraussetzungen sind vom Gesetzgeber bestimmt. Liegen diese Voraussetzungen vor, so ist die Tariffähigkeit gegeben. Wohl steht es einem Verbande frei, die Voraussetzungen auszuschließen, an welche der Gesetzgeber die Tariffähigkeit gebunden hat. In diesem begrenzten Umfange kann also ein Verband kraft seines Willensbeschlusses die Tariffähigkeit ausschließen. Daß aber ein Verband durch die Aufnahme der negativen Tarifklausel in seine Satzung seine Tariffähigkeit nicht ausschließen kann, ergibt sich mit Notwendigkeit aus der Einrichtung des Zwangsschlichtungsverfahrens.

Dieses Verfahren zwingt einen Verband, der sich mit der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder befaßt, Partei im Schlichtungsverfahren und insbesondere auch beim Zwangstarif zu sein. Bei Anerkennung der gewollten Tarifunfähigkeit würde dieses Verfahren von den Verbänden illusorisch gemacht werden können; denn diese hätten jederzeit die Möglichkeit, das gesetzliche Schlichtungsverfahren mittels der „gewollten Tarifunfähigkeit" auszuschalten. Das aber erscheint so sinnwidrig, daß es vom Gesetzgeber nicht gewollt sein kann [43]). Jacobi führt mit Recht aus [45]), daß der Einrichtung des Schlichtungsverfahrens durch die Anerkennung der gewollten Tarifunfähigkeit Hohn gesprochen würde.

Zur Beseitigung des Widerspruches zwischen der gewollten Tarifunfähigkeit und der Einrichtung des Zwangstarifes läßt sich nicht geltend machen, ein Verband könne zwar für den Abschluß eines freiwilligen Tarifvertrages seine Tariffähigkeit ausschließen, diese Ausschließung der Tariffähigkeit hindere aber nicht daran, daß dem Verband durch die Verbindlichkeitserklärung ein Zwangstarif auferlegt werde. Denn wie oben bereits ausgeführt, ist auch beim Schlichtungsverfahren erforderlich, daß die Parteien tariffähig sind. Die behördliche Hilfeleistung würde sonst zum Abschluß einer Gesamtvereinbarung geleistet, die, sofern sie zustande kommt, ungültig ist [46]).

---

[42]) Ebenso Groh in SchlW. Bd. 1929 S. 363; Kaskel-Dersch, Lehrb. S. 51, 59; Dersch-Volkmar in AGG. S. 196; Joerges in SchlW. Bd. 1924 S. 157; Bd. 1926 S. 21.

[43]) Zustimmend im Ergebnis Dersch-Kaskel, Lehrb. S. 50; Schulz-Schaeffer in Gerber, Gutachten S. 63; Molitor, TVO.-Komm. S. 56; Jacobi, Grundlehren S. 170; Hoeniger in NZfA. Bd. 1927 S. 592.

[45]) Jacobi, a. a. O.

[46]) Vgl. Nipperdey, Lehrb. II S. 175; Hueck in NZfA. 1926 S. 641 ff.; Jacobi, Grundlehren S. 172.

Aus diesem Grunde sind die Ausführungen Kaskels [47]) nicht zur Beseitigung des Widerspruches geeignet. Kaskel nimmt an, daß bei einem Verband, der seinen Organen den Abschluß von Tarifverträgen untersagt hat, dieses Verbot dem Abschluß eines Zwangstarifes nicht entgegensteht. „Wie infolge des öffentlich-rechtlichen Einlassungszwanges in ein Gerichtsverfahren ein statutarisches Verbot der Prozeßführung oder der Abgabe bestimmter Erklärungen, trotzdem nicht die Verklagung eines Vereins und seine Verurteilung zur Abgabe der verbotenen Erklärung hindert, so steht auch infolge des öffentlich-rechtlichen Einlassungszwanges in ein Schlichtungsverfahren und der Möglichkeit der Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen der Ausschluß der formellen Tarifberechtigung trotz bestehender materieller Tarifberechtigung einem Zwangstarife nichts entgegen“ [48]).

Es ist zwar richtig, daß ein Verband sich der Partei- und Prozeßfähigkeit und damit auch dem Einlassungszwang im Zivilprozeß nicht entziehen kann. Daher kann auch gegen einen Verband, der seinem Vorstand die Prozeßführung untersagt hat, ein Versäumnisurteil ergehen. Voraussetzung für den Erlaß dieses Urteils ist aber, daß der Verband auch nach materiellem Recht zur Abgabe der verbotenen Erklärung verpflichtet ist. Durch das Versäumnisurteil wird nur die mangelnde Vertretungsbefugnis ersetzt.

Ebenso kann im Schlichtungsverfahren trotz fehlender Vertretungsbefugnis des Vorstandes ein Schiedsspruch für verbindlich erklärt werden. Voraussetzung dafür ist aber, daß die Partei tariffähig ist.

Eine Partei, die freiwillig einen Tarifvertrag nicht abschließen kann, da sie tarifunfähig ist, kann auch nicht Partei im Schlichtungsverfahren sein, da sonst jede nicht tariffähige Vereinigung durch das Schlichtungsverfahren zum Abschluß eines Tarifvertrages gezwungen werden könnte [49]).

Gegen die Behauptung, das Schlichtungsverfahren sei bei Zulassung der gewollten Tarifunfähigkeit sinnlos, hat man ferner darauf hingewiesen, daß auch gegen die Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes das Schlichtungsverfahren und der Zwangsausgleich gegeben seien. Da unstreitig ein einzelner Arbeitgeber sich nicht tarifunfähig erklären könne, bleibe die Möglichkeit eines Zwangstarifes gegen ihn bestehen.

Hinzuweisen ist aber schon auf die Schwierigkeit, die durch die Eröffnung des Verfahrens gegen den einzelnen Arbeitgeber entsteht. Diese Schwierigkeit läßt sich zwar dadurch verringern, daß man die einzeln anhängig gemachten Verfahren verbindet, sei es, daß man nach § 14 Abs. 2 der zweiten Verordnung zur Ausführung der Verordnung über das Schlichtungswesen eine Verbindung für zulässig erklärt [50]), oder daß man die Verbindung nur mittelbar unter Berücksichtigung der weitestgehenden Formfreiheit und Beweglichkeit des Schlich-

---

[47]) Kaskel in NZfA. 1926 S. 1 ff.

[48]) Kaskel in NZfA. 1926 S. 12.

[49]) Vgl. Pick in NZfA. 1926 S. 471.

[50]) Vgl. Goldschmidt in RArbBl. 1924 S. 583.

tungsverfahrens in sinngemäßer Anwendung jener Bestimmung bejaht [51]). Es würde ferner die Möglichkeit bestehen, daß man das Verfahren nur gegen den größten Teil der Einzelarbeitgeber des betr. Gewerbes einleitet und wegen der restlichen Arbeitgeber eine allgemeine Verbindlichkeitserklärung herbeiführt [52]). Stets aber erreicht man nur eine Reihe von einzelnen Firmentarifen. Diese sind aber rechtlich und auch praktisch etwas anderes als ein Verbandstarif.

Auf diesem Wege würde nur die Schwierigkeit bei den Arbeitgebern beseitigt werden können. Das Gesetz sieht aber auch den Zwangstarif bei den Arbeitnehmerverbänden vor. Hier würde beim Versagen des Verbandes kein Ausweg bleiben. Diese Ausführungen zeigen, daß durch die Möglichkeit des Firmentarifes die Schwierigkeit nicht beseitigt werden kann [53]).

Endlich hat man zur Verneinung des Widerspruches darauf hingewiesen, daß der Inhalt der Schlichtung nur in einer „Hilfeleistung" zum Abschluß des Tarifvertrages besteht. Der Begriff der Hilfeleistung setzt voraus, daß beide Parteien zum Abschluß eines Tarifvertrages bereit sind. Würde auch nur eine Partei nicht zum Abschluß eines Tarifvertrages gewillt sein, so würde nur eine Partei unterstützt werden. Dieses widerspricht jedoch dem Begriff der Schlichtung. Die „Hilfe" beim Abschluß eines Tarifvertrages wird also zu einer Vergewaltigung führen und die Selbstbestimmung einer Partei ausschließen [54]).

Betrachtet man den Inhalt des Schlichtungsverfahrens aber nur in einem „Hilfeleisten", so übersieht man, daß die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens eine doppelte Bedeutung hat.

Ziel des Schlichtungsverfahrens ist stets, einen Tarifvertrag zwischen den Vertragsparteien herbeizuführen. Dieses Ziel soll zunächst durch eine Hilfeleistung erreicht werden. Die Hilfeleistung besteht in einer unparteiischen vermittelnden Tätigkeit, die auf eine Einigung der Parteien gerichtet ist. Dieser Charakter bleibt auch bei dem Schiedsspruch gewahrt, denn der ist ein Vorschlag für den Abschluß einer Gesamtvereinbarung (§ 5 VO. über das Schlichtungswesen), der den Parteien mit staatlicher Autorität zur Annahme empfohlen wird. Nur durch die Annahme der Parteien wird dieser Spruch zur Gesamtvereinbarung.

Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens bedeutet aber auch ferner die Einleitung der staatlichen Regelung der Arbeitsbedingungen für die Mitglieder der betr. Verbände [55]). Diese Einrichtung, die sich aus dem staatlichen Schlichtungsverfahren entwickelt hat, tritt in der Gestalt eines Zwangstarif„vertrages" in die Erscheinung. Ihrem Wesen nach ist sie aber scharf vom freiwilligen

---

[51]) Vgl. Flatow in NZfA. 1925 S. 625.

[52]) Vgl. Priebe in SchlW. 1925 S. 203 f.; Goldschmidt a. a. O.

[53]) Vgl Jacobi, Grundlehren S. 171.

[54]) Vgl. Silberschmidt in SchlW. 1925 S. 186; Richter in „Der Arbeitgeber" 1924 S. 274.

[55]) Vgl Schulz-Schaeffer in Gerber, Gutachten S. 64.

Tarifvertrag zu scheiden. Der Staat hat diese Einrichtung aus dem eigenen dringenden Interesse geschaffen, die Arbeitskämpfe wegen ihrer schädlichen volkswirtschaftlichen Folgen möglichst einzuschränken. Die Einrichtung des Zwangstarifvertrages gibt dem Staat die Möglichkeit, durch staatliche Organe Gesamtvereinbarungen zu schaffen mit demselben Inhalt und denselben Wirkungen, wie sie normalerweise durch den freiwilligen Tarifvertrag zustandekommen. Durch den Begriff „Hilfeleistung" wird daher die Verbindlichkeitserklärung nicht mehr gedeckt. Da der Staat von der Einrichtung des Zwangstarifes nur Gebrauch machen kann, wenn ein freiwilliger Tarifvertrag zwischen den Parteien nicht zustande kommt, wird durch diese Regelung stets die Selbstbestimmung einer Partei ausgeschlossen. In jeder Verbindlichkeitserklärung liegt also „die Vergewaltigung mindestens einer der Parteien".

Durch die enge Verknüpfung in der Schlichtungsverordnung zwischen dieser Zwangsregelung einerseits und dem Tarif- und Schlichtungswesen andererseits zeigt sich aber, daß der Gesetzgeber mit dem Vorhandensein der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Durchführung dieser Zwangsregelung rechnet. Er bedient sich ihrer zur Erfassung der zu regelnden Arbeitsverhältnisse. Auch zeigt sich, daß er auf ihre Mithilfe durch die Wahrnehmung der eigenen Interessen angewiesen ist. Aus dem Wesen der Zwangstarifregelung ergibt sich somit, daß jeder Verband von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Sinne von § 1 TVO. diesem Verfahren ausgesetzt ist. Für die Durchführung des Verfahrens muß es gleichgültig erscheinen, ob ein Verband in seiner Satzung den Abschluß von Tarifverträgen ganz oder in bestimmter Richtung aus seinem Aufgabenkreis ausgeschlossen und damit auch die Vertretungsbefugnis seiner Organe ausgeschlossen oder beschränkt hat. Diese Beschränkung der Vertreterbefugnis ist zwar für den Abschluß eines freiwilligen Tarifvertrages von Bedeutung. Bei der staatlichen Zwangsregelung handelt es sich aber nicht um den Abschluß eines freiwilligen Tarifvertrages. Diese Einrichtung ist vielmehr gerade für den Fall geschaffen, daß die Parteien einen freiwilligen Tarifvertrag nicht abschließen wollen. Der fehlende Wille der Parteien ist hier unbeachtlich. Durch die Aufnahme der negativen Tarifklausel in die Satzung kann daher ein Verband die Einlassung in das Schlichtungsverfahren nicht verhindern.

Da aber beim Abschluß eines freiwilligen Tarifvertrages sowie beim Zwangstarifvertrag dieselben Voraussetzungen vorliegen müssen, damit die Parteien tariffähig sind, ergibt sich mit Notwendigkeit, daß die Tariffähigkeit eines Verbandes nicht davon abhängig sein kann, ob dieser die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder durch den Abschluß von Tarifverträgen vorgesehen hat oder ob er dieses Mittel zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ausgeschlossen hat [56]).

---

[56]) Vgl. Schulz-Schaeffer, a. a. O.

§ 14: Die Tarifunfähigkeit der Verbände der Freien Arbeiter-Union Deutschlands (FAUD.).

Die Verbände, die der Freien Arbeiter-Union Deutschlands angeschlossen sind, verfolgen nach der auf dem 12. Syndikalistenkongreß angenommenen „Prinzipienerklärung des Anarcho-Syndikalismus" folgende Aufgabe: „Die Befreiung von Ausbeutung und Unterdrückung kann nur durch die ununterbrochene Selbsttätigkeit der revolutionären Arbeiterschaft erfolgen, die ihren Ausdruck findet in der direkten Aktion. Soll die direkte Aktion von Erfolg gekrönt sein, dann muß der Einzelne seine ganze Person als Einsatz in den Klassenkampf stellen. Tritt die werktätige Arbeiterschaft in den Betrieben vom unmittelbaren Kampf zurück, und überläßt sie die Führung des Kampfes gewählten Beamten, dann hat nicht nur die direkte Aktion aufgehört, es wird auch der Ausgang des Kampfes in Frage gestellt und die Arbeiterbewegung auf Abwege gedrängt". Anwendungsformen der direkten Aktion sind der Streik in seinen verschiedenen Formen, die passive Resistenz, die kleine und große Sabotage, das Label [1]), die Obstruktion, die Besetzung der Betriebe und schließlich der Generalstreik. Alle diese Kampfesmittel sind nach der Resolution im revolutionären Klassenkampf anzuwenden. „Die direkte Aktion ist das Volk in wirtschaftlicher, politischer und kultureller Tätigkeit. Sie ist der Hebel der Revolution. Nur durch ihre stete Anwendung wird die Befreiung errungen und die Freiheit dauernd gewährleistet [2]).

Wegen dieses Aufgabenkreises hat das Reichsarbeitsgericht [3]) den Verbänden der Freien Arbeiter-Union Deutschlands die Tariffähigkeit abgesprochen. Das Reichsarbeitsgericht führt zur Begründung seiner Entscheidung vornehmlich aus, daß ein Verband, der das geltende Schlichtungs- und Tarifvertragswesen nicht anerkennt, nicht in der Lage sei, einen Tarifvertrag zu erfüllen. Ein solcher Verband könne nicht gleichzeitig ehrlich Bindungen eingehen, wie sie der Abschluß von Tarifverträgen zur Folge hat. Er biete keine Gewähr für seine

---

[1]) Das Labelsystem ist eine Form des Boykott. Die Gewerkschaften fordern hier die Öffentlichkeit und vor allem ihre Mitglieder auf, nur Waren zu beziehen, die mit einem bestimmten Kennzeichen (Label) versehen sind: das Kennzeichen kann nur mit Genehmigung der Gewerkschaften angebracht werden. Hierdurch wird angezeigt, daß die Ware von gewerkschaftlich organisierten Arbeitern zu gewerkschaftlichen Arbeitsbedingungen hergestellt ist.

[2]) Siehe RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 9 S. 478 ff.; S. 484.

[3]) RAG. a. a. O. Zustimmend im Ergebnis: Nipperdey, Bensh. Sammlg. Bd. 9 S. 486 ff., Groh in SchlW. Bd. 1931 S. 333; Graf in JW. 1931 S. 1293; Dersch-Volkmar, AGG. S. 195; Herschel in SchlW. 1930 S. 342.

eigene Tariftreue und für seine Einflußnahme auf die Mitglieder des Verbandes. Deshalb sei er zur Erfüllung der Verpflichtungen, die sich aus dem abgeschlossenen Tarifvertrag ergeben, nicht geeignet.

Diese Begründung steht im Einklang mit der früheren Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts zu der Frage der Tariffähigkeit kommunistischer Verbände [4]). Das Reichsarbeitsgericht hat in diesen Entscheidungen die Tariffähigkeit kommunistischer Verbände bejaht und betont, daß der Aufgabenkreis dieser Verbände, die privatkapitalistische Produktionsform in die durch die Gesellschaft betriebene sozialistische Produktion überzuleiten, der Annahme einer tariffähigen Organisation nicht entgegenstehe. Als Voraussetzung für die Tariffähigkeit eines Verbandes hat es jedoch auch in diesen Entscheidungen verlangt, daß der Verband das geltende Schlichtungs- und Tarifvertragswesen als geltend anerkennt und im Rahmen des geltenden Rechts bei dem Abschluß von Tarifverträgen mitwirkt [5]).

Nipperdey [6]) nimmt die Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts zu der Frage der Tarifunfähigkeit der Organisationen der Freien Arbeiter-Union Deutschlands zum Anlaß, um gegen die Ansicht des Reichsarbeitsgerichts über die Unzulässigkeit der „gewollten Tarifunfähigkeit" anzukämpfen. Er führt aus, daß ein Verband, der durch seine Satzung den Abschluß von Tarifverträgen ausdrücklich ablehnt, noch deutlicher als die Organisationen der Freien Arbeiter-Union Deutschlands zum Ausdruck bringt, daß er jede Bindung an Tarifverträge von sich weise. Auch ein solcher Verband biete für seine eigene Tariftreue keine Gewähr.

Diese Kritik Nipperdeys an der Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts erscheint nicht unbegründet. Denn während das Reichsarbeitsgericht in seinen Entscheidungen, in denen es zu der Frage der „gewollten Tarifunfähigkeit" Stellung genommen hat, ausdrücklich zu Recht betont, daß die Tariffähigkeit nicht der Willkür der Verbandsmitglieder unterliegt, vielmehr den Verbänden unabhängig von dem Willen ihrer Mitglieder verliehen ist [7]), hebt es in seinen Entscheidungen über die Tariffähigkeit kommunistischer Verbände hervor, daß für die Tariffähigkeit eines Verbandes die Willensrichtung der Mitglieder entscheidend sei.

Trotz dieses Widerspruches, den die Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts aufweisen, muß dem Ergebnis zugestimmt werden. Denn es besteht ein großer Unterschied, ob ein Verband nur den Abschluß von Tarifverträgen ablehnt, sich aber sonst im Rahmen der Verfassung bewegt, oder ob er bewußt mit allen Mitteln, erlaubten wie unerlaubten, das geltende Tarifwesen unter allen Umständen bekämpft.

---

[4]) RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 4 S. 231; Bd. 9 S. 108.

[5]) So RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 9 S. 108.

[6]) Nipperdey in Bensh. Sammlg. Bd. 9 S. 486 ff.

[7]) So RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 5 S. 542.

Die Tariffähigkeit der Organisationen der Freien Arbeiter-Union Deutschlands muß verneint werden, weil diese nur politische Zwecke verfolgen. Wir haben festgestellt, daß eine Arbeitnehmervereinigung nur dann tariffähig ist, wenn sie das Ziel verfolgt, „den Arbeitgebern gegenüber die wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder zu wahren und zu deren Förderung Einfluß auf die Festsetzung von Lohn- und Arbeitsbedingungen zu gewinnen“ [8]). Dieser Aufgabenkreis fehlt den Organisationen der Freien Arbeiter-Union Deutschlands. Aus dem oben wiedergegebenen Programm ergibt sich zwar, daß auch diese Vereinigungen das Ziel verfolgen, bessere Wirtschaftsbedingungen für ihre Mitglieder zu erreichen. Dieses Ziel verfolgen sie aber nicht auf der Grundlage des heutigen Schlichtungs- und Tarifvertragswesens durch Einflußnahme auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder; sie erstreben dieses Ziel vielmehr auf dem Wege des sofortigen Klassenkampfes mit den Mitteln der direkten Aktion. Diese Aufgabe ist aber eine rein politische. Es ist zwar an sich möglich, daß eine Vereinigung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern neben politischen Aufgaben auch das Ziel verfolgt, bessere Wirtschaftsbedingungen für ihre Mitglieder durch Einflußnahme auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu ereichen. Diese Aufgabe ist aber ausgeschlossen, wenn die Vereinigung schon die politische Aufgabe verfolgt, die Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder im sofortigen Klassenkampf mit den Mitteln der direkten Aktion zu bessern. Beide Wege schließen einander aus. Denn die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen erzeugt mit Notwendigkeit rechtliche Bindungen unter den Vertragsparteien. Ein Verband, der diesen Aufgabenkreis gewählt hat, muß daher ernstlich bereit sein, die Verpflichtungen eines Tarifvertrages zu erfüllen. Diese Verpflichtungen kann und will aber nur ein Verband erfüllen, der das geltende Schlichtungs- und Tarifvertragswesen anerkennt. Das Reichsarbeitsgericht hat daher zu Recht die Tariffähigkeit der kommunistischen Verbände von der Anerkennung des geltenden Tarifrechts abhängig gemacht, denn diese Anerkennung erscheint ausschlaggebend dafür, ob diese Verbände sich ernstlich die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zur Aufgabe gesetzt haben. Den Organisationen der Freien Arbeiter-Union Deutschlands würde selbst dann dieser Aufgabenkreis fehlen, wenn sie in ihre Satzung eine entsprechende Klausel aufnehmen würden. Diese Satzungsbestimmung würde nämlich mit den sonstigen Bestimmungen und dem Verhalten des Verbandes unvereinbar sein. Sie würde als Scheinerklärung gelten und nach § 117 BGB. nichtig sein. Eine Vereinigung, die der Freien Arbeiter-Union Deutschlands angeschlossen ist, ist daher keine wirtschaftliche Vereinigung im Sinne des § 1 TVO. [9]). Da aber nur den wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern vom Gesetzgeber die Tariffähigkeit verliehen ist, können diese Organisationen nicht tariffähig sein.

---

[8]) RGZ. Bd. 111, S. 355.

[9]) In Bensh. Sammlg. Bd. 14 S. 264 verneint das RAG. gleichfalls, daß die revolutionäre Gewerkschaftsopposition eine „wirtschaftliche Vereinigung bilde“.

Gegen die Tariffähigkeit dieser Verbände spricht ferner die Überlegung, daß der Gesetzgeber sinnwidrig gehandelt hätte, wenn er Verbänden, die das Tarif- und Schlichtungswesen mit allen legalen und illegalen Mitteln zu bekämpfen suchen, mit der Tariffähigkeit bekleidet hätte. Man hat zwar in der Literatur geltend gemacht, daß in der Rechtsordnung weder die Rechtsfähigkeit noch die Geschäftsfähigkeit, die Parteifähigkeit, Prozeßfähigkeit, die Kaufmannseigenschaft oder die Aktivlegitimation beim unlauteren Wettbewerb von dem Wohlverhalten der Staatsbürger abhängig gemacht worden sei, und hieraus die Folgerung gezogen, daß auch bei der Tariffähigkeit eine Ausnahme von dieser allgemeinen Regelung nicht zulässig sei [10]). Dieser Einwand ist jedoch nicht überzeugend, denn gerade die Sonderstellung, welche der Gesetzgeber den Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Vereinigungen durch die Bekleidung mit der Tariffähigkeit verliehen hat, rechtfertigt diese Ausnahme. Durch die Bekleidung mit der Tariffähigkeit hat der Gesetzgeber den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen die Fähigkeit verliehen, eine dem Gesetzesrecht entsprechende objektive Rechtsquelle zu schaffen [11]). Der Gesetzgeber hat die von diesen Verbänden geschaffenen Rechtsnormen mit ähnlichen, teilweise sogar noch mit weitergehenden Rechtswirkungen ausgestaltet, wie die von ihm selbst im Wege der Gesetzgebung geschaffenen Normen. Den tariffähigen Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ist also gewissermaßen ein staatliches Gesetzgebungsrecht auf dem Gebiete des Tarifrechts übertragen worden. Es muß daher vernünftigerweise der Wille des Gesetzgebers dahin ausgelegt werden, daß er jene Vereinigungen, welche die staatliche Einrichtung des Tarif- und Schlichtungswesens nicht anerkennen, sondern vielmehr mit allen Mitteln zu bekämpfen versuchen, von diesem Recht ausgeschlossen hat [12]). Diese Auslegung steht auch nicht mit dem Art. 165 Abs. 1 RV. in Widerspruch, durch den grundsätzlich alle Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen anerkannt werden und diesen auch die gleichen Rechte bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen übertragen sind. Denn es würde eine sinnwidrige Auslegung sein, wenn man aus dieser Bestimmung der Reichsverfassung eine Privilegierung solcher Handlungen und Bestrebungen herauslesen wollte, die gerade auf eine gewaltsame Beseitigung des durch diese Bestimmungen geschützten Tarifrechts gerichtet sind.

---

[10]) So Herschel, in SchlW. 1930 S. 342.

[11]) Ebenso Kaskel-Dersch, Lehrb. S. 45; Nipperdey, Lehrb. II S. 135; ferner RG. in RGZ. Bd. 117 S. 16; RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 2 S. 103, S. 117; Bd. 4 S. 177; Bd. 6 S. 500.

[12]) Das RAG. in Bensh. Sammlg. Bd. 9 S. 481 führt aus: „Es bedarf keiner weiteren Ausführung“, daß der Gesetzgeber diese öffentl. rechtl. Befugnisse u. Pflichten nur solchen Verbänden hat verleihen wollen, die auch die durch die vorgenommene Regelung des Tarifvertrags u. Schlichtungswesens als für sich verbindlich anerkennen“.

Diese Gründe, welche die Tarifunfähigkeit der Organisationen der Freien Arbeiter-Union Deutschlands bedingen, liegen jedoch nicht vor bei jenen Verbänden, die zwar den Abschluß von Tarifverträgen ablehnen, sich aber sonst auf dem Boden der Reichsverfassung bewegen. Auch jenen Verbänden die Tariffähigkeit zu nehmen, lag für den Gesetzgeber kein Grund vor, um so weniger als, wie wir oben festgestellt haben, ihnen der für den Abschluß eines Tarifvertrages erforderliche Aufgabenkreis nicht fehlt. Die Anerkennung der Tarifunfähigkeit der Organisationen der Freien Arbeiter-Union Deutschlands, zwingt daher nicht zu einer anderen Entscheidung in der Frage der „gewollten Tarifunfähigkeit“.

Lebenslauf.

Ich wurde am 31. Juli 1903 zu Recklinghausen als Sohn des Metzgermeisters Karl Stewen geboren. Ich bin katholischer Konfession und preußischer Staatsangehörigkeit.

Nach Ablegung der Reifeprüfung an der Oberrealschule Recklinghausen Ostern 1922 und Ableistung einer sechsjährigen kaufmännischen Tätigkeit studierte ich Rechtswissenschaft an den Universitäten München, Münster, Köln und Marburg. Die erste juristische Staatsprüfung legte ich am 8. Januar 1931 vor der Prüfungskommission am Oberlandesgericht in Hamm ab. Die mündliche Doktorprüfung bestand ich am 28. Juli 1932.